Nijmegen

Beleidskader Inclusie 2025

Ons Nijmegen, een stad waar iedereen zich welkom voelt, zichzelf kan zijn en volwaardig kan meedoen.

Inhoud

Nijmegen, Stad van iedereen	1
Samenvatting	2
Inleiding	3
Inclusiebeleid	4
Uitgangspunten	6
1. Algemeen waar het kan, maatwerk waar nodig	7
2. Een opgave voor ons allemaal	8
3. Met de mensen om wie het gaat	9
4. Oog voor inclusie en discriminatie	10
5. Werk in uitvoering	11
Bronnen	12

Nijmegen



Nijmegen, Stad van iedereen

Dat is geen loze kreet, maar een overtuiging die diep verankerd zit in wie we zijn en hoe we samenleven. We geloven dat iedereen ertoe doet – jong en oud, met of zonder beperking, ongeacht genderidentiteit, seksuele oriëntatie, of met welke achtergrond dan ook.

Juist in deze tijd, waarin vanzelfsprekendheden onder druk staan en verschillen soms worden uitvergroot, is het belangrijk dat we blijven kiezen voor verbinding, voor gelijkwaardigheid en voor een samenleving waarin iedereen mee kan doen en ertoe doet.

Nijmegen heeft een traditie op inclusie, en die traditie willen we voortzetten én versterken. Met dit kader zetten we een volgende stap. Een stap waarin we breed kijken naar wie misschien nog te vaak wordt buitengesloten. Waarin we niet terugdeinzen voor het moeilijke gesprek, maar juist op zoek gaan naar dialoog. En waarin we als gemeente zelf het goede voorbeeld willen geven.

We weten: werken aan inclusie is geen kwestie van één plan of één actie. Het vraagt volhouden, samenwerken en de bereidheid om steeds weer bij te leren en nieuwe perspectieven toe te laten. Want echte vooruitgang boek je stap voor stap – samen met inwoners, organisaties, bedrijven en gemeenschappen in onze stad.

Wij zijn trots op de betrokkenheid van zovelen bij de totstandkoming van dit kader. De brede steun, maar vooral ook de ideeën over hoe we het in praktijk kunnen brengen, geven vertrouwen voor de toekomst.

We nodigen iedereen uit om hieraan bij te dragen. Zo maken we Nijmegen nog meer een stad van iedereen – een stad waar mensen zich gezien, gehoord en veilig voelen.

Samenvatting

Nijmegen heeft een lange traditie in het bevorderen van diversiteit en inclusie. We richten ons op verschillende groepen, zoals mensen met een beperking, een migratieachtergrond of LHBTIQ+ personen. Dit gebeurt via bestaand beleid en met speciale agenda's zoals de Regenboogagenda en het Actieprogramma VN-verdrag Handicap.

Tot nu toe ontbrak een overkoepelend beleid dat onze ambitie en aanpak op het gebied van inclusie helder maakt. Dit beleidskader Inclusie brengt hierin verandering. Het definieert onze ambitie: een stad waar iedereen zich welkom voelt, zichzelf kan zijn en mee kan doen. Het kader biedt samenhangende uitgangspunten die gemeentebreed als richtlijn dienen.

Vijf uitgangspunten

De aanpak van inclusie is gebaseerd op vijf centrale uitgangspunten:

- het streven naar brede, algemene toegankelijkheid met maatwerk waar nodig;
- het delen van verantwoordelijkheid tussen gemeente en samenleving;
- actieve betrokkenheid van mensen voor wie participatie niet vanzelfsprekend is;
- aandacht voor zowel inclusie als het voorkomen van discriminatie;
- het realiseren van inclusie als een continu proces.

Met het beleidskader leggen we een stevige basis. Het zorgt voor meer samenhang en een scherpere focus.



Inleiding

De titel van ons coalitieakkoord, "Ons Nijmegen, Stad van iedereen", laat zien dat we inclusie belangrijk vinden. Iedereen moet zich welkom voelen, erbij horen en mee kunnen doen. Dat is essentieel voor een goede kwaliteit van leven voor al onze inwoners.

Nijmegen staat al jarenlang bekend om haar inzet voor diversiteit en inclusie. We zetten ons in voor alle Nijmegenaren, bijvoorbeeld mensen met een beperking, een migratieachtergrond of LHBTIQ+ personen. Dit doen we op verschillende manieren: binnen bestaand beleid, in onze communicatie en dienstverlening, en met gerichte agenda's zoals de Regenboogagenda of het Actieprogramma VN-verdrag Handicap. Toch laat onderzoek zien dat sommige groepen nog altijd niet dezelfde kansen hebben als anderen. Zij ervaren vaker uitsluiting en belemmeringen en voelen zich minder geaccepteerd dan gemiddeld.

Hoewel we diversiteit en inclusie al lange tijd belangrijk vinden, hadden we tot nu toe nog geen overkoepelend beleid hiervoor. Met dit beleidskader Inclusie brengen we daar verandering in. We maken hiermee duidelijk wat onze ambitie is, hoe we daar met een nieuwe impuls aan willen werken, en hoe we de samenwerking met de stad daarbij blijven voortzetten.

Onze ambitie

"Nijmegen is een stad waar iedereen zich welkom voelt, zichzelf kan zijn en volwaardig kan meedoen."

Doel van het kader

Ter ondersteuning van onze ambitie presenteren wij dit beknopt kader. Dit kader zorgt voor samenhang door overkoepelende uitgangspunten te benoemen. Het helpt bij het maken van keuzes in het algemene beleid binnen verschillende werkgebieden én in de specifieke plannen en agenda's.

De overkoepelende uitgangspunten zijn relevant voor alle terreinen waarop de gemeente actief is: voor het beleid en de uitvoering daarvan in samenwerking met inwoners en maatschappelijke partners, voor onze dienstverlening aan Nijmegenaren, én voor ons personeelsbeleid.

Leeswijzer

In deze notitie leggen we eerst uit wat we verstaan onder inclusiebeleid en welke elementen we daarin belangrijk vinden. Daarna presenteren we vijf overkoepelende uitgangspunten. Deze vormen samen de kern van dit beleidskader.

Inclusiebeleid

Als we in Nijmegen werken aan meer diversiteit en inclusie, wat bedoelen we daar dan precies mee? En waarom is het belangrijk? Diversiteit en inclusie horen bij elkaar, maar betekenen niet hetzelfde. Ook is het belangrijk vanuit welke invalshoek we naar de uitdagingen in de stad kijken. In dit hoofdstuk leggen we dit uit.

Diversiteit, inclusie en discriminatie

Diversiteit gaat over de verschillende kenmerken die mensen van elkaar onderscheiden. Dit kunnen verschillen zijn zoals leeftijd, geslacht, huidskleur of een beperking. Dit zijn verschillen die vaak wat meer zichtbaar zijn. Maar er zijn ook minder zichtbare verschillen, zoals cultuur, seksuele voorkeur, politieke overtuiging, belastbaarheid of persoonlijkheid. Diversiteitsbeleid richt zich vooral op het zorgen voor een goede afspiegeling van mensen met al deze verschillende kenmerken.

Inclusie gaat over hoe je met die verschillen omgaat. In een inclusieve stad of organisatie mogen die verschillen er zijn en worden ze gerespecteerd. Inclusie betekent niet alleen dat de groep mensen goed vertegenwoordigd is, maar vooral dat iedereen mee kan doen en zich gewaardeerd voelt. Inclusie hangt daarom nauw samen met participatie.

Er zijn verschillende zaken die bijdragen aan een inclusieve stad. Inclusief beleid richt zich bijvoorbeeld op goede fysieke, digitale en sociale toegankelijkheid en veiligheid, begrijpelijke communicatie, zekerheid van wonen en inkomen, toegang tot zorg en ondersteuning, en ruimte voor eigen keuzes.

Discriminatie hoort ook bij dit onderwerp en betekent dat iemand of een groep wordt achtergesteld vanwege bepaalde kenmerken of persoonskenmerken .

Onze invalshoek

Als we inclusief willen werken, willen we recht doen aan de verschillen tussen mensen. De manier waarop we naar een vraagstuk kijken – onze invalshoek – speelt daarbij een grote rol.

Inclusief werken betekent in de eerste plaats dat we oog hebben voor alle stemmen in de samenleving. We moeten ons afvragen: worden alle perspectieven gehoord? En worden ze even serieus genomen, ongeacht hoe groot de groep is of hoe duidelijk deze zich uitspreekt? Inclusief werken vraagt om afstand te nemen van het idee dat de meerderheid altijd de norm bepaalt.

Ook is het belangrijk of we bij een vraagstuk de focus leggen op een specifieke groep of op het vraagstuk zelf. Groepen – zoals Nijmegenaren met een migratieachtergrond – zijn namelijk niet één geheel. Mensen verschillen onderling sterk, bijvoorbeeld in gender, beperking, religie, culturele achtergrond, leeftijd, inkomen, opleiding of taalvaardigheid. Iedereen is een unieke combinatie van kenmerken. Een inclusieve benadering houdt hier



rekening mee en kiest daarom vaker voor het centraal stellen van het vraagstuk in plaats van een doelgroep. Als er toch voor een doelgroep wordt gekozen, is het belangrijk om duidelijk uit te leggen waarom. Zo voorkomen we onbedoelde stigmatisering en het versterken van stereotypen.

Het belang van diversiteit en inclusie

Diversiteit en inclusie zijn van grote betekenis voor de kwaliteit van leven van Nijmegenaren, de sociale samenhang in de stad en de effectiviteit van organisaties. Onderzoek en de ervaring van mensen in onze stad laten zien dat een inclusieve samenleving bijdraagt aan het welzijn van inwoners en aan een veerkrachtige, rechtvaardige stad.

Wanneer inwoners volwaardig kunnen meedoen, heeft dit een positief effect op hun fysieke en mentale gezondheid. Tegelijkertijd blijkt dat ervaren uitsluiting of discriminatie negatieve gevolgen heeft – onder meer voor iemands gezondheid, opleidingskansen en positie op de arbeidsmarkt.

Een inclusief beleid zorgt ervoor dat het potentieel van álle Nijmegenaren beter wordt benut. Dit is van toenemend belang, zeker gezien de krapte op de arbeidsmarkt. Daarnaast presteren organisaties en teams met een diverse samenstelling aantoonbaar beter: zij zijn innovatiever, creatiever en leveren vaak hogere kwaliteit. Inclusie versterkt bovendien de sociale verbondenheid in buurten, gemeenschappen en netwerken. Uitsluiting daarentegen leidt vaak tot polarisatie, afnemende maatschappelijke samenhang en oplopende maatschappelijke kosten.

Ook voor organisaties met een publieke taak, zoals de gemeente, is diversiteit inhoudelijk en van strategisch belang. Een personeelsbestand dat de stad weerspiegelt draagt bij aan herkenbaarheid en vertrouwen. Wanneer mensen de ruimte krijgen om hun talenten in te zetten, blijft de gemeente bovendien een aantrekkelijke werkgever. Sensitiviteit voor uiteenlopende leefwerelden en behoeften versterkt de toegankelijkheid en effectiviteit van de dienstverlening van de gemeente Nijmegen.

Uitgangspunten

In dit deel presenteren we vijf algemene en overkoepelende uitgangspunten voor het werken aan diversiteit en inclusie. Deze uitgangspunten zorgen voor meer samenhang en geven richting aan onze gemeentebrede inzet. Zo kunnen we onze aanpak, samen met de mensen en de organisaties in de stad, effectiever maken.

Per uitgangspunt beschrijven we kort de ambitie. Vervolgens geven we aan hoe het uitgangspunt wordt vertaald naar beleid en uitvoering.





1. Algemeen waar het kan, maatwerk waar nodig

Werken aan een stad waar iedereen zich thuis voelt, betekent vooral dat we inzetten op aanpakken die breed toegankelijk zijn en zo min mogelijk Nijmegenaren uitsluiten.
Daarbij erkennen wij dat mensen van elkaar verschillen en niet allen met dezelfde uitgangspositie starten. Daarom passen wij – waar nodig – onze aanpak aan om gelijke kansen te bieden. Maatwerk is dan noodzakelijk.

- We willen ons inclusiedoel zoveel mogelijk realiseren in het regulier beleid en de reguliere aanpakken.
- Daarbij leggen we de focus op het oplossen van vraagstukken voor iedereen.
- We streven naar aanpakken die zoveel mogelijk mensen insluiten (situatie 3). Waar nodig vullen we dit aan met maatwerk (situatie 2).
- We formuleren aanvullend specifieke inclusieagenda's waar dit meerwaarde heeft of wettelijk verplicht is.
- Daarbij hebben we aandacht voor gezamenlijke thema's over doelgroepen heen.
- We richten ons daarbij op de grootste problemen of de mensen en groepen met de meeste kans op achterstelling of uitsluiting.



2. Een opgave voor ons allemaal

We willen een stad zijn waar iedereen kan meedoen, zonder belemmeringen door afkomst, achtergrond of identiteit. Dat vraagt om inzet op alle gebieden van het leven en in alle levensfasen van Nijmegenaren. De gemeente speelt hierin een belangrijke rol, maar we kunnen dit niet alleen. Juist in samenwerking met inwoners en maatschappelijke organisaties kunnen we écht het verschil maken. Inclusie is een gedeelde verantwoordelijkheid.

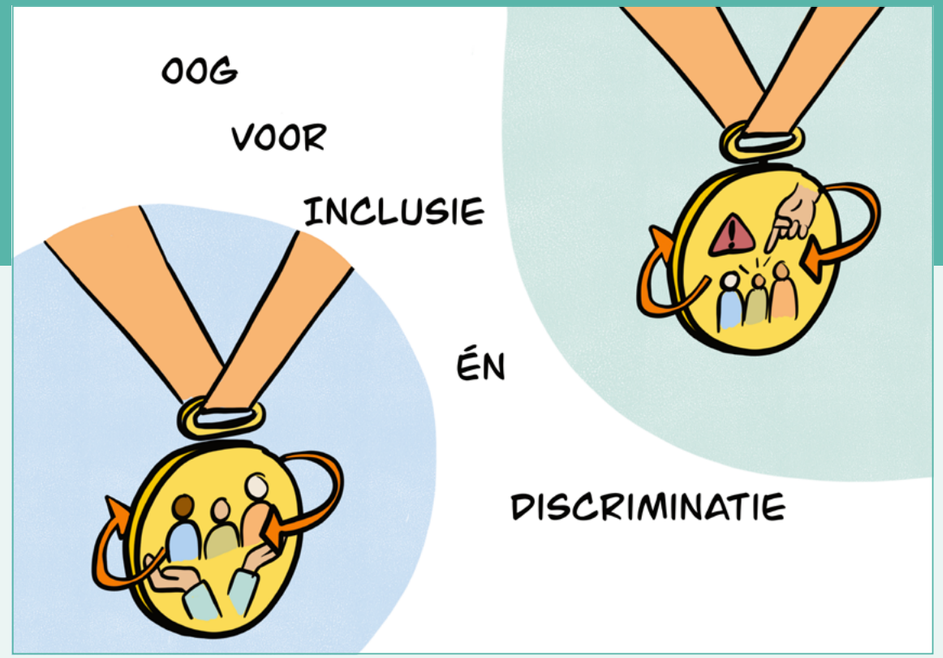
- Uitgangspunt voor beleid op alle levensdomeinen is: participatie en representatie van alle inwoners.
- Inclusie is een uitgangspunt voor de gemeente in de rol van dienstverlener en van werkgever.
- De uitvoering van specifieke inclusieagenda's is een college brede verantwoordelijkheid.
- We streven naar actieve netwerkvorming met organisaties en ondernemingen in de stad die werken aan inclusie.



3. Met de mensen om wie het gaat

Een aanpak die werkt voor zoveel mogelijk Nijmegenaren ontstaat niet vanzelf. Daarvoor is het nodig om actief in gesprek te gaan met mensen in de stad – vooral met degenen voor wie meedoen niet vanzelfsprekend is. Hun ervaringen laten zien wat echt inclusieve, algemene aanpakken zijn. En ze maken zichtbaar wanneer maat-werk of extra inzet nodig is om gelijke kansen te realiseren.

- We gaan/blijven in gesprek met belangengroepen, adviescommissies, bewonersinitiatieven, etc.
- We maken gebruik van ervaringskennis en -deskundigheid in alle fasen van beleid, ontwerp en uitvoering.
- We hebben aandacht voor ervaringen van alle Nijmegenaren en de schuring die dat oplevert.
- Specifieke inclusieagenda's ontwikkelen we samen met de netwerken en gemeenschappen. We zorgen voor een gezamenlijke uitvoering.
- Ook in specifieke inclusieagenda's hebben we aandacht voor dialoog en verbinding.



4. Oog voor inclusie en discriminatie

We benaderen inclusie meestal vanuit een positieve insteek: zorgen dat mensen erbij horen en zich welkom voelen. Tegelijkertijd vraagt het thema ook aandacht voor de keerzijde – namelijk uitsluiting en discriminatie. Daarom richten we ons niet alleen op het bevorderen van inclusie, maar hebben we ook oog voor situaties waarin mensen worden buitengesloten of ongelijk behandeld.

- Naast de wettelijke taken op het gebied van discriminatie, werken we aan de preventie van discriminatie in de stad.
- De gemeentelijke organisatie heeft in de rol van dienstverlener en van werkgever oog voor zowel inclusie als uitsluiting.



5. Werk in uitvoering

Werken aan een stad voor iedereen is een voortdurend proces – het is nooit 'af'. We bouwen voort op wat er al is. Daarbij beschikken we niet over onbeperkte middelen of een leeg canvas om de stad volledig opnieuw in te richten. Dit vraagt om een stapsgewijze aanpak. We blijven werken aan een inclusieve stad door inclusie structureel mee te nemen in onze afwegingskaders. En door realistische keuzes te maken en hierover helder te communiceren.

- We nemen inclusie mee in al onze afwegingskaders.
- We motiveren onze keuzes aan de hand van duidelijke criteria.
- Geen maatregelen voor de bühne, maar doen wat werkt.

Artikel 1 van onze grondwet schrijft voor dat discriminatie wegens godsdienst, levensbeschouwing, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap, seksuele gerichtheid of op welke grond dan ook niet is toegestaan.

Bronnen

Handicap NL
CBS; Samenvatting-Integratie en Samenleven
SCP; De sociale staat van Nederland
Vizier en Radboud Universiteit; Welzijn en Veiligheid van Regenboog Nijmegen (2022)
Gemeente Nijmegen (2024); Nijmeegse LHBTIQ+ monitor 2024
GGD Gelderland zuid; Gezondheidsmonitor Jeugd 2023
Movisie; Inclusie en Diversiteit; Wat, waarom en hoe? (2021)

Colofon

© 2025

Uitgave: Gemeente Nijmegen
Illustraties Barbara Boschman
Ontwerp Edo Nauta

Ons Nijmegen, een stad waar iedereen zich welkom voelt, zichzelf kan zijn en volwaardig kan meedoen.