Schriftelijke vragen P&C documenten

Jaarstukken 2025

Nr.	Bladzijde/vraag	Antwoord
J.1 CU	**Programma 2 Sociaal Domein** Wmo en jeugdhulp: kan de raad een eindoverzicht (monitor) ontvangen met cijfers van jeugdhulp en wmo-voorzieningen over 2025?	Het Dashboard Sociaal Domein is als apart document komen te vervallen en geïntegreerd in het nieuwe monitoringsproces. Zie raadsmededeling 81-2025.
J.2 CU	**Programma 2 Sociaal Domein** Bibliotheek: is in Dinxperlo en Bredevoort een eigen bibliotheekvoorziening aanwezig?	De Bibliotheek Poort van Gelre heeft twee vestigingen in de gemeente Aalten, één in Aalten en één in Dinxperlo.
J.3 CU	**Programma 2 Sociaal Domein** Vrijheid: welke gedachten heeft het college qua vervolg?	Het college zet in op besluitvorming voor de zomer over deelname aan de regionale samenwerking binnen het meerjarig Regioprogramma Vrijheid. De gemeente Aalten zal niet meer de trekker zijn van dit programma en de financiële bijdrage zal maximaal € 3.000 zijn. Dit collegevoorstel volgt.

Voorjaarsnota 2026

Nr.	Bladzijde/vraag	Antwoord
V.1 CU	**Programma 1 Ruimte** Wat is de huidige wachtlijst van de Woonplaats voor sociale huurwoningen in de gemeente Aalten?	Bij het zoeken naar een woning is er geen wachtlijst, maar wordt er uitgegaan van een inschrijfduur en zoektijd. De inschrijfduur is de periode hoe lang je als woningzoekende staat ingeschreven en zoektijd is hoe lang je actief zoekt en reageert. Hoe langer je ingeschreven staat en hoe actiever je reageert, hoe groter je kans op een woning wordt. Dit betekent dat je zelf actief moet reageren op woningen. Voor 2025 was de gemiddelde inschrijfduur in jaren bij het aanbod model 1,04 en bij het lotingmodel 0,79.
V.2 CU	**Programma 2 Sociaal Domein** Wat is het volgende project in het IHP (na Schaersvoorde en IKC de Triangel)?	In het IHP is de volgende planning opgenomen: **Periode** / **Scenario** / **Begroot** **1.** Tussen nu en 2026 — Realisatie IKC-+ Triangel op locatie Dalweg, onttrekking aan het Onderwijs van Triangel Hoog — € 2.528.920 Totaal: — € 478.442 + € 3.007.362 **2.**Tussen 2027 en 2030 — Vervangende nieuwbouw Chr. College Schaersvoorde locatie Slingelaan — € 35.496.000 Boekwaarde — € 2.142.266+ Totaal: — € 37.638.266 Na 2031 en vóór 2036 — *Optimalisering (excl. onderwijskundige aanpassingen) St. Jozefschool* òf nieuwbouw St. Jozefschool als IKC-+ — *€ 781.471* *Optimalisering (excl. onderwijskundige aanpassingen) De Slinger* — € 2.833.878 òf nieuwbouw De Slinger als IKC-+ — *€ 647.088* *Optimalisering (excl. onderwijskundige aanpassingen) 't Bastion* — € 3.272.720 Óf nieuwbouw 't Bastion als IKC-+ — *€ 545.087* Nieuwbouw voor IKC+ Groen van Prinsterer en Uniek als IKC-+ — € 3.361.976 Voor 2030 — Verduurzaming van die schoolgebouwen die niet zijn opgenomen in een nieuwbouwscenario. Welke maatregelen dat zijn, verschilt per schoolgebouw. — € 9.857.715 Maatwerk Voor de periode na 2031 zijn nog geen inhoudelijke keuzes gemaakt. Begin 2027 wordt het IHP geactualiseerd.
V.3 CU	**Programma 2 Sociaal Domein** Kan het rapport 'inclusie meer dan een vinkje' gedeeld worden met de raad? En kan meer informatie gegeven worden over de genoemde 'aanjager'? Wat gaat deze functionaris doen en hoeveel tijd heeft deze persoon daarvoor?	Aanjager aangesteld voor 8-12 uur per week en gaat voornamelijk aan de slag met het opstellen van de verplichte lokale inclusie agenda en uitvoering van het uitvoeringsplan inclusie. De aanjager wordt gevraagd om gedurende de looptijd actief te werken aan overdracht, verankering in werkprocessen en het beleggen van eigenaarschap. Hiermee wordt de continuïteit van inclusie gewaarborgd en blijft het onderwerp duurzaam onderdeel van beleid, uitvoering en organisatiecultuur. Het rapport wordt bij deze beantwoording gevoegd.

Kadernota 2027

Nr.	Bladzijde/vraag	Antwoord
K.1 CU	**Algemeen** Bij veel ontwikkelingen met financiële consequenties staat 'PM' qua impact. Wanneer zijn deze (geraamde) bedragen bekend?	Per ontwikkeling is het verschillend wanneer er een inschatting gemaakt kan worden. Op het moment dat het mogelijk is om een goede inschatting te maken wat de mogelijke financiële consequenties van een ontwikkeling zijn worden bedragen meegenomen.
K.2 CU	**Programma 1 Ruimte** Wat is de stand van zaken van de uitleglocatie nabij kern Aalten? Wanneer gaat een concreet voorstel naar de gemeenteraad?	Op 23 december 2025 is een raadsmededeling verstuurd waarin is aangegeven dat besluitvorming eind 2026 zal plaatsvinden. Het voorstel zal worden geïntegreerd in de omgevinsgvisie.
K.3 CU	**Programma 3 Bedrijfsvoering** Kan een nadere uitleg gegeven worden over financieel kader 9? Wat betekent 'hieronder vallen ook de OZB en de leges'?	Dit houdt in dat het uitgangspunt wordt dat de opbrengst van de OZB en overige leges, net als de externe kosten, geïndexeerd worden met de prijsindex overheidsconsumptie.
K.4 CU	**Programma 3 Bedrijfsvoering** Kan de gemeenteraad nader worden geïnformeerd over de bedoeling en uitwerking van gebiedsgericht werken?	De pilot Gebiedsgericht werken is gestart om dichter bij inwoners te staan en beleid en uitvoering beter te laten aansluiten op wat er lokaal speelt, via nabijheid, samenhang en continue dialoog. Het is een bewuste experimenteerfase waarin wordt geleerd wat nodig is om dit duurzaam te organiseren. In Bredevoort wordt dit concreet uitgewerkt op basis van het bestaande dorpsplan, met een gebiedsverbinder als schakel tussen inwoners en gemeente. Tegelijk wordt intern gewerkt aan betere samenwerking en bewustwording. De ervaringen leveren inzicht op in hoe gebiedsgericht werken praktisch vorm kan krijgen (rollen, samenwerking, randvoorwaarden) en vormen de basis voor verdere besluitvorming over invoering van deze manier van werken. Op korte termijn komt er een raadsmededeling waarin we één en ander nog nader toelichten.



INCLUSIEF BELEID

meer dan een vinkje



Stand van zaken startnota inclusie 2022 en aanbevelingen voor het vervolg

Marjolein Kroezen, projectleider





Gemeente
Aalten

Inhoudsopgave

1. Achtergrond van deze opdracht 2
1.1 Wat houdt een inclusieve samenleving in? 2
1.2 Inclusief beleid, wat is dat eigenlijk? 3
1.3 Waarom is inclusief beleid zo belangrijk? 3
2. Kaders & ontwikkelingen 5
2.1 Vanuit de Startnota 5
2.2 Nieuwe kaders & ontwikkelingen 6
2.3 Inclusiebeleid is geen wondermiddel 6
3. Interviews 7
3.1 Opvallende bevindingen 7
3.2 Mooie voorbeelden 8
4. Aanbevelingen – papier aan de kant en d'ran 10
4.1 Voorwaarde 10
4.2 Voorbeeldfunctie 10
4.3 Rol van bestuur 10
4.4 Concrete aanbevelingen 10
5. Conclusie 13
Bijlage I Stand van zaken startnota Inclusie 2022 14

1. Achtergrond van deze opdracht

In 2022 heeft de gemeenteraad de Startnota Inclusie vastgesteld. Het doel van deze nota is om te bouwen aan een inclusieve organisatie en samenleving, waarin iedereen volwaardig kan deelnemen.

In de praktijk blijkt echter dat de in de startnota geformuleerde visie en er nog stappen moeten worden gezet om de adviezen verder te verwerken en te verankeren in beleid, processen en uitvoering. Daarom is een project gestart om:

- De huidige stand van zaken rond inclusie in kaart te brengen, en
- Te komen tot concrete handvatten voor structurele borging binnen de organisatie.

Voor deze inventarisatie hebben teammanagers per team een vertegenwoordiging uitgenodigd om mee te doen aan een interview over inclusie. Met deze medewerkers heeft de projectleider gesprekken gevoerd over de voortgang van de acties uit de startnota en de manier waarop inclusie binnen het team wordt ervaren en toegepast.

In totaal zijn er dertien gesprekken gevoerd met interne medewerkers. Daarnaast zijn twee interviews afgenomen bij twee buurgemeenten. In gemeente Lochem is gesproken met de aanjager Inclusie en in gemeente Oude IJsselstreek is gesproken met de realisator Inclusie. Hier zijn succesvolle voorbeelden opgehaald.

1.1 Wat houdt een inclusieve samenleving in?

Een inclusieve samenleving is een samenleving waarin iedereen volwaardig, gelijkwaardig en zelfstandig kan meedoen. Als gemeente realiseren we dit niet alleen, maar samen met onze inwoners en partners.

VN-verdrag Handicap als startpunt

Sinds juli 2016 is in Nederland het VN-verdrag over de rechten van personen met een handicap van kracht. Dit verdrag erkent het recht van mensen met een beperking of chronische ziekte op gelijke behandeling en volwaardige participatie in de samenleving. Het doel is een wereld die toegankelijk en inclusief is voor iedereen.

Het VN-verdrag heeft in Nederland en ook binnen gemeenten een belangrijke impuls gegeven: het zette inclusie nadrukkelijk op de agenda en maakte duidelijk dat toegankelijkheid en gelijke kansen geen vrijblijvende thema’s zijn, maar mensenrechten.

Breder dan alleen mensen met een beperking

Hoewel de aandacht voor inclusie in Nederland vaak is begonnen bij mensen met een beperking, is het begrip veel breder. Inclusie gaat ook over:

- Sociale en culturele diversiteit: ruimte voor verschillende achtergronden, talen en tradities.
- Gender en seksuele oriëntatie: gelijkwaardigheid en veiligheid voor iedereen.
- Leeftijd en levensfase: jong en oud kunnen meedoen en bijdragen.
- Sociaaleconomische positie: niemand wordt buitengesloten door inkomen of opleidingsniveau.

Gelijke behandeling betekent echter niet dat iedereen automatisch gelijke kansen ervaart. Voor bepaalde doelgroepen is het niet vanzelfsprekend om volwaardig mee te doen of zich geaccepteerd en veilig te voelen in de samenleving. Dit vraagt om specifieke erkenning en gerichte aandacht in beleid en uitvoering. Voorbeelden hiervan zijn onder andere mensen met een beperking en leden van de LHBTQIA-gemeenschap, die in de praktijk nog steeds te maken krijgen met uitsluiting, onveiligheid of drempels in participatie. Het benoemen en erkennen van deze doelgroepen is geen vorm van ongelijk behandelen, maar juist een noodzakelijke stap om gelijke behandeling en gelijke kansen in de praktijk te realiseren.

Kern van inclusie

De kern van een inclusieve samenleving is dat iedereen zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelt. Het gaat niet alleen om fysieke toegankelijkheid (zoals gebouwen en digitale middelen), maar ook om sociale toegankelijkheid: een cultuur waarin verschillen worden erkend en waarin iedereen kan deelnemen aan besluitvorming, werk, onderwijs en het sociale leven.

Rol van gemeente

Om dit te bereiken moeten fysieke én figuurlijke drempels worden weggenomen. Gemeenten zijn verplicht een lokale inclusieagenda op te stellen en maatregelen te nemen die mensen met een beperking zo zelfstandig en onafhankelijk mogelijk laten leven. Concreet betekent dit dat:

- Mensen zelf kunnen kiezen waar, met wie en hoe zij willen wonen en leven;
- Mensen toegang hebben tot zorg en ondersteuning die deelname aan de samenleving mogelijk maakt;
- Iedere inwoner toegang heeft tot informatie, producten, openbare voorzieningen, maatschappelijke diensten, gebouwen en openbare ruimte.

Inclusie is een proces van geleidelijke verbetering. Nieuw beleid moet vanaf het begin rekening houden met de positie van mensen met een beperking. Wanneer ‘toegang en bruikbaarheid voor iedereen’ het uitgangspunt is, en niet alleen voor de ‘gemiddelde gebruiker’, wordt niemand buitengesloten.
Een belangrijk principe daarbij is: *“Niets over ons, zonder ons.”* Dit betekent dat inwoners actief betrokken moeten worden bij het ontwikkelen van beleid en het bepalen van prioriteiten.

1.2 Inclusief beleid, wat is dat eigenlijk?

Inclusief beleid gaat over beleid waardoor iederéén volwaardig mee kan doen in álle levensdomeinen - ongeacht leeftijd, huidskleur, etniciteit, gender, inkomen, levensbeschouwing, seksuele oriëntatie of beperking. *(Bron: Movisie (2025). Inclusief beleid | Movisie)*

1.3 Waarom is inclusief beleid zo belangrijk?

Er zijn twee belangrijke redenen om inclusief beleid te maken:

1. Perspectieven en inzichten van iedereen meenemen, zodat dit niet gemist wordt bij het opstellen van beleid. Anders heb je de kans dat je stelselmatig inwoners 'vergeet', of zelfs actief benadeeld.

2. Er zijn wettelijke kaders en verplichtingen rondom inclusief beleid. Eén daarvan is het VN-verdrag Handicap, dat gemeenten verplicht om hun toegankelijkheid te verbeteren in samenwerking met een lokale adviesraad.

Inclusiebeleid is geen opzichzelfstaand iets: het vormt een rode draad door de hele gemeentelijke organisatie. Diversiteit en inclusie raakt namelijk iedereen: de gemeente is niet alleen een werkgever voor een groep van diverse mensen, maar ook een samenwerkingspartner voor organisaties. Ten slotte zijn we er als gemeente voor het welzijn van al onze inwoners en hebben we een voorbeeldfunctie.

2. Kaders & ontwikkelingen

2.1 Vanuit de Startnota

Aandacht voor inclusie is vastgelegd in wet- en regelgeving. Daarnaast heeft de gemeente Aalten vastgelegd dat zij structureel aandacht wil geven aan inclusie. In de startnota staan de volgende kaders beschreven.

Artikel 1 van de Grondwet

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

Met de aanpassing in 2023 is expliciet toegevoegd dat ook discriminatie op grond van handicap en seksuele gerichtheid verboden is. Daarmee is de Grondwet nog duidelijker een fundament voor inclusie en gelijke behandeling.

VN-Verdrag Handicap

In juli 2016 heeft Nederland het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (VN-Verdrag Handicap) bekrachtigd. Dit mensenrechtenverdrag erkent het recht van mensen met een beperking of chronische ziekte op gelijke behandeling en volwaardige participatie in de samenleving.

Met de bekrachtiging van dit verdrag is aan de Jeugdwet, de Wmo en de Participatiewet de verplichting toegevoegd om in een periodiek plan op te nemen hoe de gemeenteraad uitvoering geeft aan het VN-Verdrag. Het doel is een samenleving die toegankelijk en inclusief is voor iedereen.

Besluit Toegankelijkheid

Tegelijkertijd stelt het Besluit Toegankelijkheid dat alle sectoren, dus ook de overheid, een actieplan moeten maken waarin zij aangeven hoe zij werken aan de geleidelijke verwezenlijking van de algemene toegankelijkheid. Met toegankelijkheid wordt niet alleen de fysieke toegankelijkheid (ergens kunnen komen) bedoeld, maar ook de toegankelijkheid van informatie. Toegankelijke informatie betekent dat iedereen de informatie kan vinden op een manier die passend is.

Global Goals

Global Goals worden gevormd door een zeventiental doelen die door de Verenigde Naties zijn opgesteld om een betere wereld te maken. Geen honger, geen oorlog, geen discriminatie, werk en scholing voor iedereen. Ook doelen die te maken hebben met democratie, met schone en gezonde leefomgeving. De gemeente Aalten heeft deze doelen ook omarmd en probeert in het beleid steeds de uitkomsten te toetsen aan die “duurzame ontwikkelingsdoelen”.

Binnen de gemeente Aalten werken we bewust aan de Global Goals. In de startnota is een start gemaakt met de vertaling wat deze doelen voor inclusie inhouden.

2.2 Nieuwe kaders & ontwikkelingen

Uitvoeringsprogramma Raad 2022-2026 'Daadkrachtig, Duurzaam en Dichtbij'
Binnen het uitvoeringsprogramma heeft *inclusie* een expliciete plek gekregen. De gemeente heeft daarbij de ambitie uitgesproken om de doelstellingen uit de *Startnota Inclusie ook* daadwerkelijk in de praktijk te brengen.

Maatschappelijke ontwikkelingen anno 2025
Ambtenaren en bestuurders signaleren verschillende maatschappelijke ontwikkelingen en vraagstukken die zichtbaar zijn binnen de gemeente Aalten. Zij herkennen dat een krachtig en structureel inclusiebeleid kan bijdragen aan het aanpakken van deze uitdagingen. In gesprekken en interviews komen diverse thema's naar voren die momenteel invloed hebben op de lokale samenleving. Het gaat onder meer om toenemende eenzaamheid en individualisering, een groeiende maatschappelijke verharding en sociale isolatie, maar ook veiligheidsvraagstukken zoals femicide. Daarnaast spelen ook technologische ontwikkelingen, zoals digitalisering, en demografische trends, zoals vergrijzing, een belangrijke rol. Verder hebben de instroom van nieuwe Nederlanders, de opvang van asielzoekers, laaggeletterdheid en armoede impact op de sociale cohesie en op de mate waarin inwoners volwaardig kunnen deelnemen aan de samenleving.

2.3 Inclusiebeleid is geen wondermiddel
Inclusiebeleid kan ondersteunend en richtinggevend zijn bij het omgaan met deze vraagstukken. Het kan bijdragen aan meer bewustwording, betere samenwerking en het versterken van sociale cohesie. Tegelijkertijd is het belangrijk te erkennen dat inclusiebeleid niet alle maatschappelijke problemen volledig kan oplossen. Complexe thema's zoals armoede, veiligheid of vergrijzing vragen om een bredere aanpak en inzet van meerdere beleidsvelden en partners.

Het inclusiebeleid vormt daarom geen wondermiddel, maar wel een belangrijke bouwsteen binnen het geheel van gemeentelijk beleid. Het helpt om structureel aandacht te geven aan gelijke kansen en participatie, en om inwoners en partners te betrekken bij het zoeken naar oplossingen.

3. Interviews

In augustus en september 2025 zijn dertien interviews afgenomen met vertegenwoordigers uit verschillende teams van de organisatie: Dienstverlening, Sociaal Domein, Bestuursondersteuning en Veiligheid, Communicatie, Openbare Ruimte, Buitendienst, Bedrijfsvoering, Projecten & Opgaven, Financiën, Toerisme en Bestuur. Het doel van deze gesprekken was om inzicht te krijgen in de huidige stand van zaken rondom inclusie, de bekendheid met de Startnota Inclusie Gemeente Aalten en de mate waarin inclusie leeft binnen de organisatie.

De volledige evaluatie van de acties uit de startnota is opgenomen in bijlage I. In dit hoofdstuk zijn de opvallendste en meest terugkerende bevindingen samengevat.

3.1 Opvallende bevindingen

Beperkte bekendheid met de startnota

Een minderheid van geïnterviewde medewerkers gaven aan bekend te zijn met de startnota. Dit wijst op een beperkte verspreiding of onvoldoende borging van de nota binnen de organisatie.

Eenduidig beeld van wat inclusie betekent

Hoewel niet iedereen de nota kent, geven alle respondenten vrijwel dezelfde definitie van inclusie. Zij benoemen onder meer:

- “Dat iedereen mee kan doen en meedoet.”
- “Dat je iedereen de mogelijkheid geeft om mee te doen.”
- “Vanzelfsprekendheid.”
- “Het gevoel hebben dat je ergens bij hoort, zonder dat je je best hoeft te doen.”
- “Toegankelijkheid in de brede zin van het woord.”

Deze eenduidigheid laat zien dat er binnen de organisatie een gedeeld beeld bestaat van wat inclusie inhoudt, ook zonder formeel beleid op de voorgrond.

Onvoldoende borging van beleid

De doelstellingen en acties uit de startnota zijn onvoldoende opgevolgd en niet stevig geborgd in beleid en uitvoering. Hierdoor ontbreekt structurele verankering in de organisatie.

Bewustzijn verschilt per functie

Medewerkers die in hun dagelijkse werk veel contact hebben met inwoners, geven aan dat inclusie voor hen vanzelfsprekender is. Bij andere functies is de betrokkenheid minder zichtbaar, wat wijst op een verschil in urgentie en beleving per domein.

Interne inclusie is eveneens belangrijk

Respondenten benadrukken dat inclusie niet alleen over inwoners moet gaan, maar ook over medewerkers zelf. Iedereen binnen de organisatie moet kunnen meedoen, en de organisatie moet dit actief faciliteren.

Goede basis, maar versterking nodig
De algemene houding tegenover inclusie is positief. Er is een goede basis aanwezig, maar er is behoefte aan meer structurele borging, zichtbaarheid en bestuurlijk commitment om de ambities waar te maken.

3.2 Mooie voorbeelden

Tijdens de interviews vertelden collega's niet alleen over de verbeterpunten rondom inclusie, maar deelden zij ook inspirerende voorbeelden uit hun eigen werkpraktijk. Deze verhalen laten zien hoe inclusief denken in het dagelijks werk vorm krijgt en welke mooie resultaten dat kan opleveren. In dit hoofdstuk worden een aantal voorbeelden beschreven om zichtbaar te maken wat er al gebeurt en om anderen te inspireren.

Herijking armoedebeleid
In 2025 is het armoedebeleid herijkt in samenwerking met ervaringsdeskundigen. De klankbordgroep 'Armoede' is in Aalten ontstaan op verzoek van de wethouder en bestaat uit mensen die ervaring hebben met het leven op een bestaansminimum. Onder begeleiding van ervaringsdeskundigen hebben zij een uitgebreid advies geschreven voor de gemeente: 'Van armlastig naar armslag', dat door de gemeenteraad met veel instemming in ontvangst is genomen.

Inclusie bij de buitendienst
Een van de meest sprekende voorbeelden van hoe inclusie binnen de organisatievorm krijgt, is te vinden bij de buitendienst. Hun manier van werken weerspiegelt precies wat veel respondenten onder inclusie verstaan: iedereen doet mee op zijn eigen manier, iedereen mag er zijn en hoort erbij.

Binnen de buitendienst is het vanzelfsprekend dat alle medewerkers deel uitmaken van het geheel. Er wordt samen gepauzeerd, iedereen draagt dezelfde werkkleding en informatie wordt op een toegankelijke en begrijpelijke manier gedeeld.

Deze werkwijze laat zien dat inclusie niet altijd begint met beleid, maar vooral met een houding van openheid en gelijkwaardigheid in het dagelijks werk.

Welkomstgesprekken met nieuwe inwoners

Een mooi voorbeeld van inclusief handelen is de inzet van welkomstgesprekken met nieuwe inwoners. Door vanaf het eerste moment persoonlijk contact te maken, ontstaat er ruimte voor ontmoeting, verbinding en wederzijds begrip. Nieuwe inwoners krijgen de gelegenheid om vragen te stellen en worden wegwijs gemaakt in hun nieuwe omgeving. Tegelijker biedt dit de gemeente de kans om te luisteren naar hun behoeften en signalen vroegtijdig op te vangen.

Deze gesprekken dragen bij aan een gevoel van welkom en erbij horen en vormen een laagdrempelige manier om inclusie concreet vorm te geven in het dagelijks werk.

Toegankelijke oversteekplekken

In september 2025 zijn de oversteekplekken in het centrum van Dinxperlo opnieuw aangelegd, zodat het centrum beter toegankelijk is.

Afgelopen voorjaar richtte de gemeente het centrum van Dinxperlo opnieuw in. Kort voordat de herinrichting was afgerond, kreeg de gemeente een tip van een inwoner om het centrum toegankelijker te maken voor blinden en slechtzienden.

Het was deze inwoner opgevallen dat er geen oversteekplekken voor slechtzienden waren. Zijn vrouw en zoon zijn slechtziend, en oversteekplekken met geleidestroken zijn van groot belang voor hen en andere blinden en slechtzienden. Ze helpen om zelfstandig en veilig over te steken en vergroten de toegankelijkheid van het centrum. Geleidestroken zijn speciale ribbelige stroken in het wegdek die blinden en slechtzienden met hun taststok of voeten kunnen volgen. Ze leiden hen veilig naar de oversteekplaats en helpen de juiste richting te vinden.

Digitale toegankelijkheid

Een goed voorbeeld van hoe de gemeente Aalten werk maakt van digitale toegankelijkheid is te vinden op onze eigen website en intranet. We hebben bewust gekozen om geen documenten in pdf-formaat te plaatsen als deze niet goed kunnen worden voorgelezen door hulpmiddelen zoals screenreaders. Daarmee voorkomen we dat inwoners of medewerkers met een visuele beperking worden buitengesloten.

Daarnaast besteden we veel aandacht aan duidelijke en eenvoudige teksten. Informatie wordt zo geschreven dat deze voor iedereen begrijpelijk is, ongeacht opleidingsniveau of taalvaardigheid. Dit betekent korte zinnen, heldere kopjes en het vermijden van jargon.

Door deze aanpak zorgen we ervoor dat onze digitale kanalen niet alleen technisch toegankelijk zijn, maar ook inhoudelijk uitnodigen tot meedoen. Het is een concreet voorbeeld van hoe inclusie in de praktijk vorm krijgt: iedereen kan de informatie vinden, begrijpen en gebruiken.

4. Aanbevelingen – papier aan de kant en d’ran

4.1 Voorwaarde

Om inclusief beleid duurzaam te kunnen verankeren binnen de organisatie is het essentieel dat zowel het college als het directieteam de noodzaak van inclusiebeleid niet alleen erkennen, maar ook actief uitdragen en hierop sturen. Inclusie vraagt om leiderschap dat verder gaat dan een formele verplichting of een afgevinkt beleidsdoel; het moet een daadwerkelijk gedeelde waarde worden. Pas wanneer het bestuur het belang van inclusie zichtbaar ondersteunt, kan het stevig verankerd worden in de organisatiecultuur.

4.2 Voorbeeldfunctie

In een maatschappij die steeds verder verhardt, is de voorbeeldfunctie van de gemeente belangrijker dan ooit. Juist nu is het nodig dat we laten zien dat iedereen meetelt. Deze maatschappelijke context vraagt om extra inzet: waar polarisatie toeneemt, moet de gemeente juist nadrukkelijk laten zien dat verbinding en gelijkwaardigheid centraal staan. Het uiteindelijke doel is een situatie waarin aparte erkenning niet meer nodig is, omdat inclusie vanzelfsprekend onderdeel is van alle beleid en uitvoering. Om dit te bereiken moet de organisatie bereid zijn om tijd, middelen en menskracht vrij te maken.

4.3 Rol van bestuur

Leidinggevenden hebben hierin een sleutelrol. Zij geven richting aan het beleid en bepalen in belangrijke mate of er ruimte ontstaat om diversiteit daadwerkelijk te benutten. Zoals onder andere beschreven door Çelik en bevestigd in studies van Felten en Kros (2023) en McMarthy Kilian et al. (2005), zijn managers cruciaal bij het realiseren van inclusieve organisaties. Het is daarom belangrijk dat zij zowel verantwoordelijk worden gehouden voor de voortgang op diversiteitsdoelen als voor de houding en het gedrag die daarvoor nodig zijn.

4.4 Concrete aanbevelingen

Voorgaande inzichten laten zien dat inclusie vraagt om een samenhangende, structurele aanpak, waarin beleid, organisatie en praktijk met elkaar verbonden zijn. De onderstaande concrete aanbevelingen vertalen deze bevindingen naar uitvoerbare acties. Ze bieden handvatten om inclusie duurzaam te borgen binnen de organisatie én in de relatie met inwoners, met aandacht voor bewustwording, eigenaarschap en samenwerking met ervaringsdeskundigen.

Lokale Inclusie Agenda (LIA) ontwikkelen

Het is een wettelijke verplichting om het inclusiebeleid te vertalen naar een Lokale Inclusie Agenda (LIA) die zich richt op zowel interne als externe acties. Een sterke interne basis is noodzakelijk om inwoners effectief te bereiken. Bewustwording en draagvlak onder medewerkers en bestuur vormen daarom het fundament. Deze LIA moet samen met ervaringsdeskundigen en betrokken partijen worden opgesteld: ‘*Niet over ons, zonder ons’.*

Aanbevolen acties:

- Vaststellen van duidelijke doelstellingen voor de korte en lange termijn.
- Aandacht en erkenning voor specifieke doelgroepen voor wie het niet vanzelfsprekend is om volwaardig mee te doen of zich geaccepteerd en veilig te voelen in onze samenleving.

- Projectgroep met ervaringsdeskundigen en samenwerkingspartners samenstellen.
- Realiseren van een Lokale Inclusie Agenda (LIA) met behulp van de handreiking LIA vanuit de VNG (Handreiking Lokale Inclusie Agenda | VNG).
- Verankeren van inclusie in reguliere werkprocessen en teamdoelen.

Aanstelling van een Aanjager Inclusie

Inclusie is niet van één afdeling of persoon, maar van de hele organisatie. Een Aanjager Inclusie kan zorgen voor richting, coördinatie en continuïteit.

Taken van de aanjager:

- Initiatieven en acties aanjagen en coördineren.
- Ontwikkelen van de Lokale Inclusie Agenda.
- De voortgang van de Lokale Inclusie Agenda monitoren en rapporteren.
- Successen zichtbaar maken en knelpunten signaleren.
- Verbinding leggen tussen interne teams en externe partners.

Blaas de werkgroep ervaringsdeskundigen Inclusie nieuw leven in

Inbreng van ervaringsdeskundigen is essentieel voor het versterken van inclusie. Om hun bijdrage aan de Lokale Inclusie Agenda te borgen, is het nodig de werkgroep ervaringsdeskundigen Inclusie nieuw leven in te blazen met duidelijke structuur en eigenaarschap.

Aanbevolen acties:

Benoem een aanjager die het proces actief stimuleert, bewaakt en de samenwerking faciliteert. Zorg daarnaast voor passende ondersteuning en faciliteiten, zodat de werkgroep duurzaam kan bijdragen aan het werken met de Lokale Inclusie Agenda. Denk bijvoorbeeld aan een reiskostenvergoeding, dit blijkt in de praktijk vaak een struikelblok te zijn voor deelname.

Aandachtfunctionaris binnen elk team

Om inclusie structureel onderdeel te maken van het dagelijks werk, is het wenselijk dat elk team een aandachtfunctionaris krijgt.

Taken van de aandachtfunctionaris:

- Fungeren als aanspreekpunt binnen het team.
- Signaleren van kansen en belemmeringen.
- Terugkoppelen aan de aanjager en organisatie brede werkgroep.

Iedereen doet mee

De organisatie moet ruimte bieden zodat *iedereen* kan meedoen. Waar nodig wordt ondersteuning of maatwerk geboden.

Voorbeelden:

- Toegankelijke vergaderfaciliteiten.
- Flexibiliteit in werkvormen en communicatie.
- Actieve aandacht voor medewerkers met specifieke ondersteuningsbehoeften.

Deskundigheidsbevordering en bewustwording

Medewerkers hebben kennis en inzicht nodig om inclusie te begrijpen en toepasbaar te maken in hun werk.

Aanbevolen acties:

- Organiseren van organisatie brede bijeenkomsten, bijvoorbeeld lunchsessies met inspirerende ervaringsverhalen.
- Trainingen over inclusief werken aanbieden.
- Dialoogmomenten creëren binnen teams.

Verankering in beleid

Inclusie moet een integraal onderdeel zijn van alle beleidsstukken en niet afhankelijk blijven van politieke prioriteiten of incidentele aandacht.

Aanbevolen acties:

- Standaard opnemen van inclusieparagrafen in beleidsvoorstellen, uitvoeringsvoorstellen en (her-)inrichtingsprojecten.
- De ‘waarom-vraag’ centraal stellen binnen elk beleidsterrein, zodat medewerkers weten waarom inclusie relevant is voor hun werk (Papaikonomou et al., 2023; Kennisplatform Inclusie samenleven (KIS)).
- Aansluiten bij bestaande beleidslijnen binnen en buiten het sociaal domein.

Successen zichtbaar maken

Om draagvlak te vergroten en trots te stimuleren, is het belangrijk successen actief te delen.

Aanbevolen acties:

- Kleine en grote resultaten zichtbaar maken via intranet, nieuwsbrieven en bijeenkomsten.
- Goede voorbeelden intern en extern delen.
- Successen vieren en erkennen.

Bewustwording en kennis vergroten onder inwoners

Een breed begrip van inclusie onder inwoners helpt om weerstand te verminderen en betrokkenheid te vergroten. Inclusie gaat immers verder dan specifieke doelgroepen; het omvat alle vormen van diversiteit, zoals leeftijd, achtergrond, klasse, gender en beperking (Movisie). Deze acties moeten vooral samen met ervaringsdeskundigen worden bedacht en invulling aan worden gegeven. Te denken valt aan onderstaande acties.

Aanbevolen acties:

- Campagnes en evenementen organiseren, bijvoorbeeld een ‘Week van Respect’.
- Samenwerken met lokale partners, scholen en verenigingen.
- Gebruikmaken van toegankelijke en duidelijke communicatie.

Inclusief leiderschap

Om inclusie echt te verankeren in de organisatie, is het belangrijk dat bestuur en directieteam het onderwerp actief uitdragen en er zichtbaar verantwoordelijkheid voor nemen. Een eerste stap is het gezamenlijk bespreken van het rapport *Inclusie, meer dan een vinkje* en het

formuleren van een gezamenlijke ambitie. Door regelmatig te reflecteren op de voortgang en uitdagingen tijdens managementoverleggen, wordt inclusie niet alleen een aandachtspunt, maar een onderdeel van de organisatiecultuur dat zichtbaar wordt gedragen door het hele management.

5. Conclusie

Uit de evaluatie van de startnota Inclusie blijkt dat de doelstellingen nog niet volledig structureel zijn opgevolgd of geborgd binnen de organisatie. Dit hangt deels samen met capaciteitsproblemen en het gevoel dat inclusie “van iedereen moet zijn, maar tegelijkertijd van niemand”. Tegelijkertijd is er een sterke basis aanwezig: medewerkers hebben een gedeeld beeld van wat inclusie inhoudt, en in verschillende teams worden al praktische stappen gezet om aandacht voor inclusie te hebben.

Inclusie is meer dan een vinkje

Inclusie vraagt om bewustwording, leiderschap en eigenaarschap. De ervaringen uit de interviews en praktijkvoorbeelden laten zien dat de basis er is en dat er concrete aanknopingspunten bestaan om inclusie verder te versterken. Als inclusie breed gedragen wordt en actief ondersteund wordt met tijd, middelen en aandacht, kunnen mooie en blijvende successen worden gerealiseerd.

Intern en extern tegelijk

Om inclusie echt te laten leven, is het effectief om zowel intern binnen de organisatie als extern, in samenwerking met ervaringsdeskundigen en andere partners, actief aan de slag te gaan. Door dit gelijktijdig op te pakken ontstaat een wisselwerking: praktijkvoorbeelden van ervaringsdeskundigen vergroten het interne bewustzijn, terwijl interne acties een stevig fundament bieden voor externe initiatieven. Zo wordt inclusie concreet zichtbaar in beleid én dagelijkse praktijk.

Koppeling met de Omgevingsvisie

De nieuwe Omgevingsvisie benadrukt eveneens het belang van inclusie en brede participatie. Door de acties uit dit rapport en het uitvoeringsplan hierop af te stemmen, kan gemeente Aalten werken aan een samenhangend en inclusief beleid dat aansluit bij andere beleidsvelden en het dagelijks leven van inwoners.

Tot slot

Aansluitend op dit rapport is een Uitvoeringsplan Inclusie opgesteld. Dit plan vertaalt de bevindingen naar concrete acties, zoals het opstellen van de verplichte Lokale Inclusie Agenda (LIA) in samenwerking met ervaringsdeskundigen en het aanstellen van een aanjager. Met de uitvoering van dit plan voldoet de gemeente Aalten aan de wettelijke verplichtingen uit het VN-verdrag Handicap en het Besluit toegankelijkheid en wordt tegelijkertijd een stevige basis gelegd voor een duurzame, inclusieve organisatie en samenleving waarin iedereen volwaardig kan deelnemen en betrokken wordt bij beleid en praktijk.

Bijlage I Stand van zaken startnota Inclusie 2022

Vanuit de startnota 2022 zijn verschillende acties geformuleerd om inclusie verder te versterken binnen en buiten onze organisatie. In dit overzicht worden de acties uit de startnota beschreven, waarna per actiepunt weergegeven wordt wat de huidige stand van zaken is. Deze voortgang is in kaart gebracht op basis van interviews met betrokken respondenten

Uit de startnota: Plan van aanpak 2022-2023

De komende twee jaar gaat de gemeente Aalten aan de slag met de volgende actiepunten;

1. Instellen meldpunt inclusie;
2. Geven van voorlichting aan inwoners; we organiseren in 2022 bijvoorbeeld een informatiebijeenkomst voor de medewerkers, waarin we uitleggen wat de Lokale Inclusie Agenda is en welke rol en verantwoordelijkheid de teams daarin hebben;
3. Onderzoek naar inzet Inclusie Pact;
4. Publiceren van ervaringsverhalen in de weekbladen en sociale media;

Stand van zaken 2025

1. Uit interviews komt naar voren dat er geen meldpunt inclusie is ingericht.
2. Er heeft een startbijeenkomst inclusie plaatsgevonden in 2022, waarbij medewerkers zijn geïnformeerd.
3. Inclusie PACT: Beleidswerker economische zaken heeft in 2023 inzichtelijk gemaakt welke utilitaire locaties (locaties die een zakelijke of dienstbare functie hebben) hiervoor in aanmerking zouden kunnen komen en deze zijn getoetst en konden in aanmerking komen voor een keurmerk.
4. Er is een groepsfoto gemaakt met de groep ervaringsdeskundigen die is opgesteld na het vaststellen van de nota, maar er is uiteindelijk geen verhaal gepubliceerd.

Toegankelijkheid

Uit de startnota: Concrete acties voor 2022-2023 zijn:

1. Vergunningen toetsen aan het bouwbesluit, hierin zijn ook regels voor de toegankelijkheid opgenomen.
2. Bevorderen dat de gemeente Aalten begrijpelijke informatie geeft;
3. Bekend maken aan alle inwoners waar zij terecht kunnen bij problemen;
4. We organiseren in 2022 een training voor medewerkers van de gemeente of een ervaringsparcours, waarbij deelnemers zelf kunnen ervaren hoe het is om een beperking te hebben;
5. Openbare bijeenkomsten van de gemeente Aalten organiseren we zoveel mogelijk in gebouwen met een goede (rolstoel)toegankelijkheid.

Stand van zaken 2025

1. Vergunningen worden getoetst aan bouwbesluit, waarin regels voor toegankelijkheid zijn opgenomen. Daarnaast wordt er in de nieuwste versie van ‘het handboek openbare ruimte gemeente Aalten’ nadruk gelegd op inclusie door thema’s als toegankelijkheid, veiligheidsgevoel en meedoen expliciet te benoemen.
2. Medewerkers van de gemeente Aalten zijn zich steeds bewuster van het belang van begrijpelijke communicatie. Volgens de respondenten is er al vooruitgang geboekt: er is meer aandacht voor het vereenvoudigen en verduidelijken van informatie. Tegelijkertijd geven zij aan dat er nog ruimte voor verbetering is. Als voorbeeld worden brieven genoemd waarin veel wettelijke termen staan. Respondenten vragen zich af of deze juridische informatie bijvoorbeeld in een bijlage kan worden opgenomen, zodat de hoofdtekst van de brief zo begrijpelijk mogelijk blijft.
   Er is een meeleesgroep ingericht om veelgebruikte brieven en folders te toetsen op begrijpelijkheid. Dit initiatief laat zien dat er binnen de organisatie actief wordt gezocht naar manieren om communicatie toegankelijker te maken. De groep was oorspronkelijk bedoeld als een divers gezelschap van ervaringsdeskundigen, zoals voormalig laaggeletterden, anderstaligen, jongeren en mensen met NAH. In de praktijk bestaat de groep momenteel vooral uit leraren en andere taalkundig geïnteresseerde inwoners. Zij leveren waardevolle feedback, maar de samenstelling sluit minder goed aan bij de oorspronkelijke opzet. Daarnaast blijkt het in de huidige werkwijze soms lastig om teksten binnen de afgesproken termijn voor te leggen, waardoor het toetsingsproces niet altijd optimaal benut wordt. Dit biedt echter ook een kans: het is een geschikt moment om de meeleesgroep te evalueren en te onderzoeken hoe een doorstart kan worden gemaakt. Daarbij kan worden gekeken naar een werkvorm en samenstelling die beter aansluiten bij de oorspronkelijke doelstellingen, zodat het initiatief opnieuw krachtig kan bijdragen aan begrijpelijke en inclusieve communicatie.
3. In 2024 is het Vraag- en Adviesteam (VAT) gestart. Dit geeft meer duidelijkheid aan inwoners waar zij terecht kunnen bij problemen. Daarnaast is project Herinrichten Toegang in 2025 gestart, hierbij is een van de doelen dat inwoners weten waar zij terecht kunnen met vragen over hulp en ondersteuning.
4. Er heeft een ervaringsparcours plaatsgevonden in 2024, georganiseerd door Oudtopia: ervaren hoe het is om oud en (zorg) afhankelijk te zijn. Ook is er in het kader van project ‘Toekomstbestendige Buurten voor Ouderen’ een ervaringsparcours uitgevoerd op twee locaties.
5. Medewerkers zijn zich steeds meer bewust van het belang van toegankelijkheid van gebouwen. Tegelijkertijd wordt genoemd dat dit nog geen vanzelfsprekendheid is. Daarnaast is het van belang te realiseren dat het bij openbare bijeenkomsten om meer gaat dan (rolstoel)toegankelijkheid van gebouwen. Ook bij de bijeenkomst zelf is belangrijk dat iedereen mee kan doen; is het verstaanbaar voor iedereen, is de presentatie voor iedereen te lezen, is een eventuele lunch voor iedereen geschikt?

Vrije tijd

Uit de startnota: concrete acties voor 2022-2023 zijn:

1. Vanuit de regionale agenda (waar mogelijk) Stichting Onbeperkt Genieten inzetten.
2. Onderzoeken welke kansen er zijn voor samenwerking tussen de taakvelden binnen de gemeente op gebied van toegankelijkheid.
3. Onderzoeken welke kansen Ongehinderd (de uitvoerende partij voor het Nederlands Keurmerk voor Toegankelijkheid) kan bieden voor de gemeente Aalten.

Stand van zaken 2025

1. Project onbeperkt genieten, vanuit de vrijetijdsagenda Achterhoek, wordt regionaal aangemoedigd en is inmiddels een speerpunt wat projectmatig binnen de regio wordt opgepakt.
2. Respondenten geven aan dat er nog veel kansen liggen om gezamenlijk tussen taakvelden elkaar te inspireren op het gebied van inclusie, waarbij toegankelijkheid een concreet thema is waar ieder taakveld mee te maken heeft.
3. Ongehinderd wordt regionaal aangemoedigd en is een van de betrokken partijen bij het project Onbeperkt Genieten. Recent is een nieuwe projectleider Onbeperkt Genieten vanuit de Vrijetijdsagenda aangesteld.

Vervoer

Uit de startnota: concrete acties voor 2022-2023 zijn:

1. Onderzoeken of aansluitingen tussen doelgroepenvervoer en toegankelijk regulier vervoer mogelijk zijn.
2. Verbeteren van de informatievoorziening van de vervoersmogelijkheden in de gemeente.

Stand van zaken 2025

1. De nieuwe mobiliteitsvisie is op dit moment in ontwikkeling. In deze nieuwe mobiliteitsvisie is er veel aandacht voor inclusie. De gemeente Aalten streeft naar mobiliteit die voor iedereen toegankelijk, begrijpelijk en betaalbaar is. Daarbij wordt ingezet op goede aansluiting tussen openbaar vervoer en doelgroepenvervoer, toegankelijke infrastructuur en vervoersmiddelen, en duidelijke reisinformatie. Hoewel de invloed op het openbaar vervoer beperkt is, adviseert de gemeente waar mogelijk over lijnvoering en dienstregeling om lokale behoeften beter te bedienen.
   In het mobiliteitsbeleid is aandacht voor de relatie tussen mobiliteit, armoede en sociale uitsluiting. De gemeente volgt regionale en provinciale ontwikkelingen rond mobiliteit en vervoersarmoede actief en sluit daarbij aan waar mogelijk. Lokaal ligt de nadruk op het versterken van bestaande voorzieningen en het verbeteren van de bereikbaarheid voor kwetsbare groepen.

De visie benadrukt dat mobiliteit een belangrijke voorwaarde is voor brede welvaart: het stelt inwoners in staat om toegang te hebben tot werk, onderwijs, zorg en sociale contacten. In een landelijke gemeente als Aalten is betaalbaar vervoer niet vanzelfsprekend en bestaat er risico op vervoersarmoede. Daarom zet de gemeente in op basismobiliteit voor iedereen. Door samenwerking met partners en deelname aan regionale overleggen en pilots, werkt gemeente Aalten aan een inclusief mobiliteitsbeleid dat ook kwetsbare en minder mobiele inwoners ondersteunt.
Daarnaast is er aandacht voor toegankelijkheid. Dit betekent dat zowel de infrastructuur als de vervoersmiddelen geschikt zijn voor alle gebruikers, bijvoorbeeld door rolstoeltoegankelijke bussen en liften bij stations. Ook wordt er ingezet op heldere en begrijpelijke reisinformatie, zodat iedereen eenvoudig kan plannen en gebruik kan maken van vervoer. Tot slot is het van belang dat prijs en beschikbaarheid geen drempels vormen, zodat mobiliteit voor alle inwoners betaalbaar en bereikbaar blijft. Voor de uitvoering van deze maatregelen is in het uitvoeringsprogramma budget gereserveerd.
2. Er is steeds meer aandacht voor informatievoorziening. Daarnaast is de start van ‘Automaatje’ een mooie toevoeging van het vervoersaanbod, waarbij er ook gekeken is naar inclusie.

Werk & Inkomen

Uit de startnota: concrete acties voor 2022-2023 zijn:

1. Stimuleren bewustwording bij bedrijven dat mensen met een beperking van waarde zijn in het bedrijf.
2. Evalueren gemeentelijke regelingen voor mensen met een beperkt budget.

Stand van zaken 2025

1. In gesprekken met bedrijven wordt gestimuleerd dat mensen met een beperking van waarde zijn in het bedrijf. Een mooi voorbeeld is onze eigen buitendienst. Verder in dit rapport is meer te lezen over deze manier van inclusief werken.
2. Het armoedebeleid is in 2025 herijkt. Deze herijking is in samenwerking gedaan met inwoners die bekend zijn met armoede. Verder in dit rapport is meer te lezen over de samenwerking met deze klankbordgroep Armoede.
3. Daarnaast neemt gemeente Aalten maatregelen op het gebied van SROI. Bij elke aanbesteding wordt dit voorgeschreven. SROI staat voor Social Return on Investment. Bij gemeentelijke aanbestedingen betekent dat: de gemeente vraagt van opdrachtnemers (zoals bedrijven of aannemers) om maatschappelijke meerwaarde te creëren naast het leveren van hun product of dienst.

Diversiteit

Uit de startnota: In 2022 gaan we onderzoeken wat past in de gemeente Aalten binnen het thema diversiteit.

Stand van zaken 2025
We merken dat er momenteel nog geen eenduidige visie is op diversiteit. Inclusie wordt nu gezien als iets wat van iedereen is en diversiteit als iets vanzelfsprekends. Er zijn echter geen concrete acties of afspraken om dit te ondersteunen.

Op weg naar een inclusie-agenda

Uit de startnota:
In 2022 komt de inclusie-agenda onder andere tot stand met behulp van input door ervaringsdeskundigen. Daarbij kan het panel van ervaringsdeskundigen ook aangevuld worden met mensen vanuit een andere doelgroep, denk daarbij aan de LHBTI+-gemeenschap of een visuele beperking. Landelijk is gebleken dat het betrekken van ervaringsdeskundigen een succesfactor is voor het slagen van de inclusie binnen een gemeente.

Om het inclusieprogramma verder vorm te geven, wordt een projectorganisatie ingesteld bestaande uit vertegenwoordigers van ervaringsdeskundigen, ondernemers, maatschappelijke organisaties, bestuurders en ambtenaren van de gemeente Aalten. Een onafhankelijk voorzitter gaat dit project leiden. Na vaststelling van deze notitie door de raad wordt de projectorganisatie ingericht. College en raad worden tijdig geïnformeerd over de inrichting, de voortgang en de resultaten van de projectorganisatie. Deze start nota biedt, in combinatie met de actuele ontwikkelingen, richtingen (vertrekpunten) die de paraplu en toetssteen vormen voor het beleid in het brede sociaal domein met beleidsvelden als jeugd, onderwijs, volksgezondheid, participatie, vluchtelingenwerk, accommodatiebeleid, armoedebeleid, schuldhulpverlening, het beleid voor de dorpsteams, het zorgloket et cetera.

Deze startnota bevat ook uitgangspunten voor beleidsterreinen als verkeer en vervoer, wonen, openbare orde en veiligheid, openbare werken, grondgebied en communicatie. Op deze manier wordt de visie beleidsmatig verwerkt en verankerd om gezamenlijk duurzaam doelen (zoals op te nemen in de diverse beleidsplannen) te bereiken. Beleidsplannen kennen vaak een doorlooptijd van vier jaar. De diverse (beleids-)zaken worden in overleg met betrokkenen (of hun vertegenwoordigers) zo ingericht dat ze ook ondersteunend zijn aan de inwoners. Met elkaar bouwen we aan een inclusieve gemeente Aalten. Hiervoor zijn we samen aan zet! Daar hebben we al een goed begin mee gemaakt, dat blijkt uit lopende ontwikkelingen, bijvoorbeeld in het sociaal domein. Professionals werken samen met vrijwilligers en mantelzorgers, sluiten meer aan op de leefwereld van inwoners en werken integraal. Zo vergemakkelijkt bijvoorbeeld het participatiebeleid en het armoedebeleid mensen om mee te doen in de samenleving. Hierbij blijkt het bevorderen van de eigen kracht, het gebruik van hun netwerk en algemene voorzieningen vaak goed te werken. De gemeente heeft een belangrijke opgave om zowel hulpvragers als hulpverleners samen te laten werken en vooral ook goed te informeren. De gemeente bevordert mantelzorg, vrijwilligerswerk en informele hulp. Als mensen zich – in welke vorm of op welk niveau dan ook - nuttig inzetten voor hun directe leefomgeving, buurtgenoten of maatschappelijke doelen dan draagt het bij aan hun zelfontplooiing en gevoel van eigenwaarde.

Stand van zaken 2025
De startnota waarin deze actiepunten zijn opgenomen, is opgesteld in samenwerking met vertegenwoordigers van verschillende belangenverenigingen van ervaringsdeskundigen. Ondernemers en maatschappelijke organisaties zijn hierbij niet betrokken. In 2022 is een begin gemaakt met het opzetten van een projectorganisatie. Er werd een werkgroep van ervaringsdeskundigen gevormd en enkele medewerkers werden hieraan gekoppeld. Door capaciteitsproblemen heeft dit echter geen vervolg gekregen en is de aanpak niet structureel ingebed in de organisatie.

Op dit moment is er nog één medewerker die vanaf de start betrokken was en zich nog steeds inzet voor dit thema. Zij onderhoudt de contacten met zowel de werkgroep ervarings-deskundigen als de werkgroep aandachtfunctionarissen inclusie & diversiteit bij andere gemeenten. Deze inzet komt volledig voort uit haar intrinsieke motivatie; zij heeft hiervoor geen formele uren of functie.

Recent is vanuit team Mens & Samenleving een beleidsmedewerker aangehaakt om vanuit het sociaal domein de beleidsmatige acties rond inclusie in kaart te brengen en verder vorm te geven.

Vervolgroute van deze notitie / Inclusie-agenda

Uit de startnota: concrete acties voor 2022-2023 zijn:

1. Voorwaarden formuleren om in aanmerking te komen voor het keurmerk.
2. Draagvlak, behoeften en wensen inventariseren bij onder andere de Ondernemersvereniging, sportverenigingen en ervaringsdeskundigen.
3. Plan van aanpak controle gebouwen en uitreiken keurmerk.
4. Communicatieplan voor deelnemende organisaties/ ondernemers & bezoekers

Stand van zaken 2025
Bovenstaande acties hebben geen vervolg gekregen.

Uit de startnota: globale planning:

Februari 2022 afronden start nota Inclusie

Maart 2022 nota voorleggen aan collega

Mei-juni 2022 behandelen van nota door nieuwe raad

Juni 2022 projectgroep formeren en projectplan maken

Juni 2022 starten met de eerste drie onderdelen

Stand van zaken 2025
Na vaststelling van de nota door de raad lijkt er geen vervolg te zijn gegeven aan de voorgestelde planning.



INCLUSIEF BELEID

meer dan een vinkje

UITVOERINGSPLAN

Marjolein Kroezen, projectleider





Gemeente
Aalten

Inleiding

De gemeente Aalten streeft naar een samenleving waarin iedereen mee kan doen, zich welkom voelt en volwaardig kan bijdragen. Inclusie betekent dat verschillen tussen mensen, in achtergrond, talenten, overtuigingen en mogelijkheden, niet leiden tot uitsluiting, maar juist worden gezien als waardevolle kracht. Het vraagt om bewust beleid, om eigenaarschap en om concrete acties die dit dagelijks zichtbaar maken.

Met dit uitvoeringsplan geven we concreet richting aan de ambitie om inclusie structureel te verankeren binnen beleid, processen en organisatie. Het plan bouwt voort op inzichten uit het rapport *Inclusie, meer dan een vinkje*. Het bevat heldere stappen, variërend van de aanstelling van een aanjager, zichtbaar maken van successen tot het activeren van de werkgroep ervaringsdeskundigen. We starten met de hoogste prioritering: het opstellen van een Lokale Inclusie Agenda, een wettelijke verplichting waaraan gemeente Aalten nog niet voldoet.

De gekozen aanpak is duurzaam en praktisch: geen eenmalige projecten, maar een continue beweging die door alle teams en beleidsvelden heen loopt. Daarmee wordt inclusie geen losse prioriteit, maar een vast onderdeel van ons werk.

Dit uitvoeringsplan biedt houvast. Het laat zien welke acties we ondernemen, wie verantwoordelijk is, welke middelen en uren nodig zijn, en wanneer welke resultaten verwacht mogen worden. Zo werken we samen aan een gemeente waarin iedereen zich gezien en gewaardeerd voelt.



Stap 1 – Aanjager Inclusie & Diversiteit

Doel: Richting, samenhang, borging en voortgang in inclusiebeleid.

Waarom een aanjager?
Met het oog op stap 2, het voldoen aan de wettelijke verplichting om een Lokale Inclusie Agenda (LIA) op te stellen, is het aanstellen van een aanjager noodzakelijk om de LIA daadwerkelijk tot stand te brengen en tot uitvoering te laten komen. De belangrijkste redenen hiervoor zijn:

- Continuïteit en borging van inclusie: Structurele borging van inclusie vraagt om langdurige en betrouwbare inzet.
- Helder eigenaarschap: De aanjager neemt het voortouw en zorgt dat er iemand concreet verantwoordelijk is voor inclusie, in plaats van dat het ‘van iedereen, maar tegelijkertijd van niemand’ is.
- Heldere coördinatie, ontwikkeling en voortgang: De aanjager ontwikkelt de Lokale Inclusie Agenda én bewaakt de voortgang.
- Herkenbaar aanspreekpunt voor medewerkers, inwoners en partners.
- Teamoverstijgende verbinding en coördinatie: De aanjager legt verbinding tussen beleid, uitvoering en externe partners.
- Voorkomen van versnippering: zonder aanjager blijft inclusie afhankelijk van losse initiatieven.
- Gesprekken met buurgemeenten laten zien dat een duurzame inzet (8-12 uur per week voor langere tijd) meer effect heeft dan een korte, intensieve inzet.

Structurele inzet van een aanjager voor een periode van drie jaar.
We kiezen voor een structurele inzet van een aanjager voor een periode van drie jaar. We kiezen bewust voor duurzame inzet, omdat deze meer effect heeft en noodzakelijk is om daadwerkelijk continuïteit en borging van inclusie te realiseren in beleid, samenwerking en uitvoering. Met een langdurige en betrouwbare inzet kunnen we de doelstellingen van de Lokale Inclusie Agenda stevig verankeren binnen én buiten de organisatie.

Gedurende deze periode monitoren we de voortgang en resultaten, zodat we tijdig kunnen bijsturen waar nodig. We vragen de aanjager om zich allereerst te richten op het opstellen van de Lokale Inclusie Agenda.

Acties:
- Functieprofiel en mandaat vaststellen
- Aanstelling (intern of extern)

Verantwoordelijk: Directieteam en P&O

Kosten (inclusief uren):
- Externe inzet: 8-12 uur per week voor 3 jaar.
    - Op advies van P&O gaan wij uit van een tarief van maximaal € 120 per uur. Uitgaande van dit maximale tarief, en voor maximale uren van 12 uur per week, voor 3 jaar komen wij uit op €66.240 per jaar, totaal: €198.720.
- Interne uren: P&O/directieteam ± 15 uur (werving, afstemming), team Projecten & Opgaven ± 40 uur (begeleiding)



Bekostiging: Deels uit huidig inclusiebudget (€ 40.000). Voor het resterende bedrag van €158.720 moet budget worden aangevraagd bij de Voorjaarsnota van 2026.

Tijdspad:

- Q1/Q2 2026: aanstelling en start werkzaamheden

Resultaat
Structurele voortgang en samenhang in inclusiebeleid, met duidelijke rapportages en verbinding tussen beleid, uitvoering en samenleving. Met een aanjager kunnen we aan de wettelijke opdracht voldoen om een Lokale Inclusie Agenda te realiseren, zoals beschreven bij stap 2 van dit uitvoeringsplan.

Stap 2 – Realiseren van een Lokale Inclusie Agenda (LIA)

Doel: Samenhangende agenda met duidelijke doelen en acties – voldoen aan wettelijke verplichting.

Waarom is een Lokale Inclusie Agenda verplicht?
In juli 2016 heeft Nederland het VN-Verdrag rechten voor mensen met een handicap (verder: VN-Verdrag) geratificeerd. Met de ratificatie van dit VN-Verdrag is aan de Jeugdwet, Wmo en Participatiewet de verplichting toegevoegd om in het periodiek plan op te nemen hoe de gemeenteraad uitvoering geeft aan het verdrag. Het ‘Amendement Van der Staaij en Bergkamp’ geeft aan dat het de voorkeur verdient dat deze periodieke plannen worden samengevoegd tot één integraal plan voor het hele sociaal domein.

Tegelijkertijd stelt het Besluit toegankelijkheid dat alle sectoren, dus ook de overheid, een actieplan moeten maken waarin zij aangeven hoe zij werken aan de geleidelijke verwezenlijking van de algemene toegankelijkheid, dus ook buiten het sociaal domein.
(Bron: www.vng.nl/artikelen/handreiking-lokale-inclusie-agenda)

Acties:

- Projectgroep met ervaringsdeskundigen en samenwerkingspartners samenstellen.
- Aandacht en erkenning voor specifieke doelgroepen voor wie het niet vanzelfsprekend is om volwaardig mee te doen of zich geaccepteerd en veilig te voelen in onze samenleving.
- Realiseren van een Lokale Inclusie Agenda (LIA) met behulp van de handreiking LIA vanuit de VNG (Handreiking Lokale Inclusie Agenda | VNG).
- LIA realiseren op basis van de elf stappen die van belang zijn bij de ontwikkeling van lokaal inclusiebeleid en het vastleggen van dit beleid in een LIA, zoals hieronder visueel is weergegeven.
- Deze LIA begin 2027 voorleggen aan college en raad.

Verantwoordelijk: Aanjager inclusie

Kosten (inclusief uren):

- Faciliteren werkgroep en bijeenkomsten: ± € 250
- Interne uren: valt binnen de uren van de aanjager

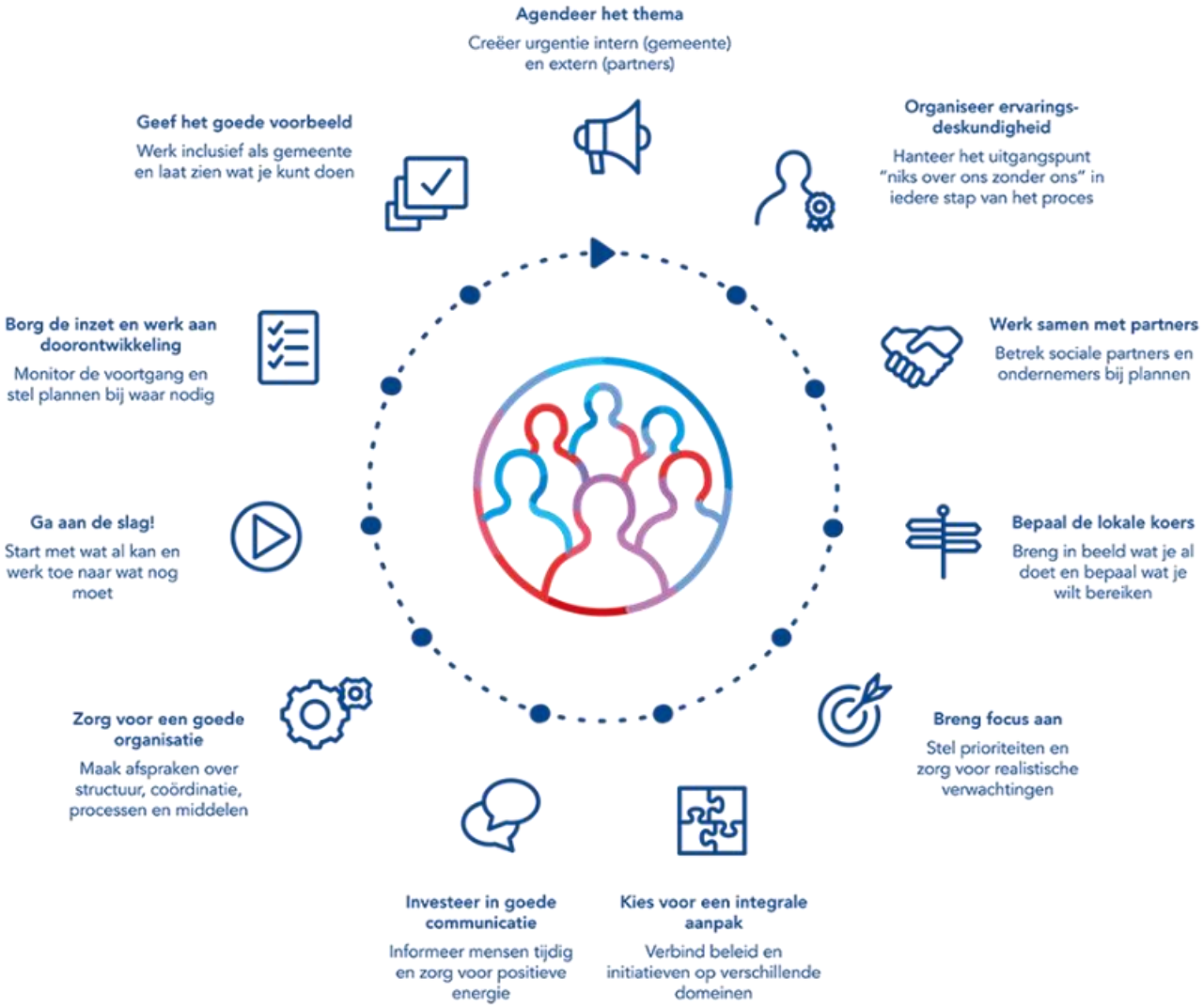
Bekostiging: Budget inclusie en mogelijk subsidie (VSB-fonds)

Tijdspad:

- Q3 2026: start projectgroep
- Q3/Q4 2026: opstellen agenda
- Q1 2027: oplevering en besluitvorming

Resultaat

Heldere inclusieagenda met breed draagvlak en concrete doelen, waarmee we voldoen aan de wettelijke verplichting zoals hierboven omschreven.



Routekaart VNG - Lokale Inclusie Agenda

Vervolgstappen

Zoals in de inleiding is aangegeven, hebben stap 1 en 2 de hoogste prioriteit om te kunnen voldoen aan de wettelijke verplichting tot het opstellen en uitvoeren van een Lokale Inclusie Agenda (LIA). Omdat de gemeente Aalten streeft naar een inclusieve organisatie en samenleving waarin iedereen volwaardig kan deelnemen, zijn ook de onderstaande stappen van belang. Deze stappen hangen grotendeels samen met de LIA. De aanjager inclusie speelt een belangrijke rol bij de realisatie hiervan. Na afloop van de pilot met de inzet van de aanjager is het van belang aandacht te besteden aan de structurele borging en coördinatie van de LIA en andere aanbevelingen. De aanjager inclusie krijgt de opdracht om hiervoor een advies op te stellen.

Stap 3 – Activeren van de Werkgroep Ervaringsdeskundigen Inclusie

Doel: Structurele betrokkenheid van inwoners en ervaringsdeskundigen bij beleid en uitvoering van inclusie.

Acties:

- Beleggen bij de aanjager inclusie.
- Vastleggen van structuur, rol, mandaat en overlegmomenten.
- Zorgen voor passende ondersteuning en faciliteiten (zoals reiskostenvergoeding).
- Werkgroep betrekken bij opstellen en uitvoering van de LIA.

Verantwoordelijk: Aanjager inclusie

Kosten (inclusief uren):

- Reiskosten, faciliteiten, waardering: ± € 500 per jaar
- Interne uren: naast inzet uren aanjager, inzet van werkgroepleden/ervaringsdeskundigen ± 20 uur per jaar.

Bekostiging: Vanuit het inclusiebudget. Mogelijk subsidie via het oranjefonds (Landelijk fonds voor sociaal-maatschappelijke initiatieven die participatie bevorderen; projecten van stichtingen/verenigingen).

Tijdspad:

- Q3 2026: her-activeren werkgroep
- Q3 2026: vastleggen structuur en mandaat
- Vanaf Q3 2026: structurele inzet en overleg

Resultaat: Structurele betrokkenheid en borging van de inbreng van inwoners en ervaringsdeskundigen.

Stap 4 – Aandachtsfunctionaris inclusie in elk team

Doel: Inclusie is structureel onderdeel van dagelijks werk.

Acties:
- Benoemen aandachtsfunctionaris per team. Voor het rapport *Inclusie, meer dan een vinkje* is met een vertegenwoordiging van elk team gesproken. Deze medewerkers hebben aangegeven open te staan om vaker mee te denken over inclusie. Het is daarom aan te bevelen hen te benaderen voor deze rol.
- Taken en rol beschrijven.
- Halfjaarlijkse bijeenkomsten organiseren met alle aandachtfunctionarissen.
- Koppeling met aanjager en werkgroep.

Verantwoordelijk: Teammanagers en Aanjager inclusie

Kosten (inclusief uren):
- Geen externe kosten
- Interne uren: aandachtsfunctionaris ± 20 uur per jaar per team

Bekostiging: Binnen reguliere uren van teams

Tijdspad:
- Q4 2026: benoeming en start bijeenkomsten
- Vanaf 2027: structurele halfjaarlijkse bijeenkomsten

Resultaat: Inclusie geborgd in alle teams en werkprocessen. Teamoverstijgende samenwerking.

Stap 5 – Inclusieve werkomgeving

Doel: Werkomgeving waarin iedereen kan meedoen en zich welkom voelt.

Acties:
- Toegankelijkheid vergaderlocaties, communicatie en ICT verbeteren.
- Maatwerk bieden aan medewerkers.
- Werkcultuur toetsen via het medewerkerstevredenheidsonderzoek.

Verantwoordelijk: P&O/ Facilitaire zaken / ICT

Kosten (inclusief uren):
- Uit bestaande budgetten
- Interne uren: valt binnen huidige werkzaamheden

Bekostiging: P&O-budget, gebouwenbeheer, ICT

Tijdspad:
- Q4 2026: eerste toetsing werkcultuur
- Vanaf 2027: structurele monitoring

Resultaat: Toegankelijke en inclusieve werkplek.



Stap 6 – Deskundigheidsbevordering en bewustwording

Doel: Medewerkers en leidinggevenden beschikken over kennis, vaardigheden en bewustzijn om inclusief te handelen.

Acties:
- Jaarlijkse lunchsessie/themabijeenkomst met inspirerende sprekers.
- Dialoogmomenten binnen teams.
- Technische hulpmiddelen toevoegen. (zoals Word ADD ons voor begrijpelijke taal).

Verantwoordelijk: Aanjager inclusie, ICT, Directieteam & Managementteam

Kosten (inclusief uren):
- Sprekers: ± € 300 per jaar
- ICT-hulpmiddelen: uit ICT-budget
- Interne uren: alle teams ± 2 uur per jaar, per medewerker

Bekostiging: Budget inclusie + ICT-budget

Tijdspad:
- Vanaf Q4 2026: start inspiratiebijeenkomst en dialoogmomenten
- Jaarlijks herhalen
- Doorlopend: technische hulpmiddelen

Resultaat: Vergroot bewustzijn en kennis.

Stap 7 – Beleidsverankering

Doel: Inclusie structureel onderdeel van alle beleidsterreinen.

Acties:
- Inclusieparagraaf standaard opnemen in beleidsvoorstellen.

Verantwoordelijk: beleidsmedewerkers

Kosten (inclusief uren):
- Geen externe kosten
- Interne uren: ± 2 uur per beleidsvoorstel

Bekostiging: Binnen reguliere beleidsuren

Tijdspad:
- Vanaf Q4 2026 structureel

Resultaat: Inclusie als vast beleidsprincipe.

Stap 8 – Successen zichtbaar maken

Doel: Draagvlak, trots en betrokkenheid vergroten.

Acties:
- Inrichten van een intranetpagina over inclusie.
- Successen en praktijkvoorbeelden intern én extern delen (bijvoorbeeld via persberichten, sociale media).
- Jaarlijkse inspiratiebijeenkomst ook gebruiken om successen te vieren.

Verantwoordelijk: communicatie/ Aanjager inclusie

Kosten (inclusief uren):
- Externe communicatiekosten (publicatie in bijvoorbeeld plaatselijke krant): ± € 500 per jaar
- Interne uren:
  - Communicatie: ± 20 uur per jaar (teksten schrijven, externe communicatie)
  - Redactie: ± 20 uur per jaar (beheer intranet)
  - Aanjager: binnen de al uitgezette uren: coördinatie, verzamelen praktijkvoorbeelden

Bekostiging: Communicatiebudget en budget inclusie

Tijdspad:
- Vanaf Q4 2026 structureel: intranetpagina ingericht
- Jaarlijks vanaf 2026: inspiratiebijeenkomsten en externe communicatie

Resultaat:
- Vergroot zichtbaarheid van inclusiebeleid.
- Creëert trots en betrokkenheid bij inwoners en medewerkers.
- Draagt bij aan continu draagvlak voor inclusie.

Stap 9 – Bewustwording en kennis vergroten onder inwoners

Doel: Inclusie breder uitdragen in de samenleving en inwoners actief betrekken.

Acties:
- Inwoners, ervaringsdeskundigen en samenwerkingspartners betrekken bij opzet en uitvoering van de Lokale Inclusie Agenda (LIA).
- Jaarlijkse campagne of evenement organiseren, zoals de Week van Respect en dit agenderen in de LIA.
- Samenwerking aangaan met lokale partners, scholen en verenigingen.
- Communicatie inzetten via toegankelijke en begrijpelijke middelen (bijv. eenvoudige taal, visuele ondersteuning).

Verantwoordelijk: communicatie / Aanjager inclusie / beleidsmedewerker inclusie / werkgroep ervaringsdeskundigen

Kosten (inclusief uren):

- Campagnekosten: ± € 1.500,- per jaar (drukwerk, evenementen, materialen)
- Interne uren:
  - Communicatie: ± 30 uur per jaar (campagneontwikkeling en uitvoering)
  - Aanjager: coördinatie en verbinding met partners
  - Werkgroep ervaringsdeskundigen: ± 20 uur per jaar per deelnemer
  - Beleidsmedewerker inclusie: ± 30 uur per jaar

Bekostiging: Budget inclusie

Tijdspad:

- Vanaf Q1 2027 structureel: jaarlijkse campagne en samenwerking met partners
- Doorlopend: communicatie en betrokkenheid vanuit de LIA

Resultaat:

- Brede bewustwording en kennis over inclusie onder inwoners.
- Actieve betrokkenheid van inwoners en partners bij inclusiebeleid.
- Versterkt maatschappelijke draagkracht en samenwerking.

Tot slot – Inclusief leiderschap

Om inclusie echt te verankeren in de organisatie, is het belangrijk dat bestuur en directieteam het onderwerp actief uitdragen en er zichtbaar verantwoordelijkheid voor nemen. Een belangrijke stap is het gezamenlijk bespreken van het rapport *Inclusie, meer dan een vinkje* en verbinden aan dit uitvoeringsplan.
Vervolgens kan een werksessie over inclusief leiderschap helpen om het thema te verankeren in het denken en handelen van de directie. Managers worden vervolgens ondersteund bij het opstellen van actieplannen voor hun teams door de aanjager, zodat inclusie ook op teamniveau structureel aandacht krijgt. Door regelmatig te reflecteren op de voortgang en uitdagingen tijdens managementoverleggen, wordt inclusie niet alleen een aandachtspunt, maar een onderdeel van de organisatiecultuur dat zichtbaar wordt gedragen door het hele management.