Iedereen voor elkaar!

Lokale inclusie- en diversiteitsagenda 2024 - 2027







Gemeente **Heerlen**

Inhoud

Voorwoord 5

1. Inleiding 6

2. Diversiteit en inclusie 7

3. Wat hebben we tot nu toe gedaan? 10

4. Route naar de Lokale Inclusie- en Diversiteitsagenda 26

4.1 Onderwijs en ontwikkeling 29

4.2 Thuis, wonen waar en hoe je wilt 30

4.3 Werk en inkomen 33

4.4 Vrije tijd: kunnen doen wat je wilt 34

4.5 Vervoer en een toegankelijke openbare ruimte 37

4.6 Welzijn, gezondheid en ondersteuning 38

4.7 Burgerschap 41

4.8 Diversiteit 42

4.9 De gemeente als werkgever en dienstverlener 45

5. Vervolgstappen 46

6. Communicatie 47

7. Evaluatie 48


Arlette
Vrusch

Voorwoord

Als moderne stad willen wij ons ontwikkelen en aan alle Heerlenaren de ruimte geven. Heerlen wil een stad zijn waar iedereen mee kan doen, want samen maken wij de stad. In Heerlen voelen wij ons, in al onze veelkleurigheid, thuis.

Inclusie is een onderwerp dat enorm leeft in de samenleving. Wij als gemeente hebben daarin een voorbeeldfunctie. Wij willen een toegankelijke en een diverse stad zijn. Dat geldt voor de openbare gebouwen en de straat, maar ook voor alle activiteiten die wij organiseren. Wij willen belemmeringen wegnemen. Daarbij gaat het om fysieke barrières, maar ook bijvoorbeeld om het verlagen van taalbarrières, zodat minder taalvaardige doelgroepen ook mee kunnen doen. Als organisatie en werkgever willen wij een afspiegeling zijn van onze samenleving en moet er plek zijn voor elke klasse in onze organisatie.

Eerder verscheen een Lokale Inclusie Agenda, waarbij de aandacht gericht was op mensen met een beperking. In deze nieuwe agenda willen we daarnaast ook onze focus richten op culturele diversiteit en de LHBTQIA+ doelgroep. Daarom heet deze agenda Lokale Inclusie en Diversiteitsagenda. We richten ons op het wegnemen van belemmeringen, het stimuleren van diversiteit en het tegengaan van discriminatie.

Want helaas vormt voor veel mensen discriminatie nog steeds een dagelijkse realiteit die hun belemmert in hun welzijn. U kunt er van op aan dat wij als gemeente ons best doen om dat te bestrijden.

Ik hoop dat deze lokale inclusie- en diversiteitsagenda mensen inspireert en motiveert om mee te helpen onze samenleving nog toegankelijker en diverser te maken.

Arlette Vrusch
Wethouder Jeugd en Armoedebestrijding, Welzijn en Zorg

1. Inleiding

Heerlen heeft een lange en soms roerige geschiedenis. Deze boeiende geschiedenis heeft onder meer gezorgd voor een grote diversiteit aan inwoners in onze stad. Zo kwamen er in de tijd van de mijnen veel nieuwe inwoners uit andere delen van Europa bij. Inmiddels hebben bijna 120 nationaliteiten een thuis gevonden in Heerlen. We mogen onszelf dus een diverse stad noemen. We bekijken deze diversiteit in de brede betekenis van het woord. Heerlen heeft inwoners van alle leeftijden, met verschillende gender of geaardheid, met diverse etnische, culturele en religieuze achtergronden, verschillende opleidingsachtergronden en met ieder eigen wensen en behoeften. We zetten ons in voor mensen met een beperking en hebben aandacht voor de inwoners die het financieel moeilijk hebben. Diversiteit komt met uitdagingen, maar ook met kansen en we kiezen ervoor om het vooral als een rijkdom te zien. Dit is immers wie we zijn, dit is Heerlen!

Een diverse stad als Heerlen verdient een eigen agenda op het gebied van inclusie en diversiteit. Een agenda waarin we laten zien wat we belangrijk vinden voor onze inwoners, waar wij als stad voor staan en waar we onze inwoners mee kunnen ondersteunen. Iedereen hoort erbij en krijgt zoveel als mogelijk de kans om naar vermogen mee te doen. Hoewel we in de afgelopen jaren hierin mooie resultaten hebben bereikt en flinke stappen hebben gezet, is er nog genoeg te doen en te bereiken. In deze agenda leest u met welke thema's binnen Inclusie & Diversiteit we ons bezig willen houden en wat onze standpunten zijn.

We noemen deze agenda 'Agenda Inclusie en Diversiteit'. Beide termen zijn voor ons onlosmakelijk met elkaar verbonden. We willen een inclusieve stad zijn voor de diversiteit aan inwoners die in Heerlen woont, werkt of op bezoek komt. Dat kunnen we als gemeente niet in ons eentje regelen. Daar hebben we hulp bij nodig van andere organisaties in de stad, maar ook van onze inwoners. Want een samenleving waarin iedereen zich geaccepteerd en veilig voelt, maak je SAMEN. Daarom is de ondertitel van deze agenda: Iedereen voor elkaar! Als je iets voor elkaar doet, krijg je het samen voor elkaar.

In deze agenda gaan we eerst dieper in op wat de termen inclusie en diversiteit betekenen. Ook laten we zien wat we tot nu toe op deze gebieden gedaan hebben. Vervolgens behandelen we diverse thema's met daarbij de uitgangspunten voor ons beleid als het gaat om diversiteit en inclusie. Dit is de eerste inclusie- en diversiteitsagenda van Heerlen. Het is een dynamisch document, want we blijven leren. We leren ook van onze partners in beide thema, zij zijn de ervaringsdeskundigen. We hebben deze agenda dan ook met de hulp van onze partners in de stad opgesteld. Zij hebben aangegeven welke zaken ze belangrijk vinden binnen de thema's in deze agenda. Enkele van hen komen in deze agenda ook kort aan het woord.

Veel leesplezier!

2. Diversiteit en inclusie

Deze agenda gaat over inclusie en diversiteit. Diversiteit betekent dat we allemaal verschillend zijn. Iedere persoon is anders, er is immers maar één jij. Jij hebt unieke uiterlijke en innerlijke kenmerken. Je hebt je eigen wensen, dromen, behoeftes.

We leven in een universum dat wordt gekenmerkt door diversiteit.

- Desmond Tutu

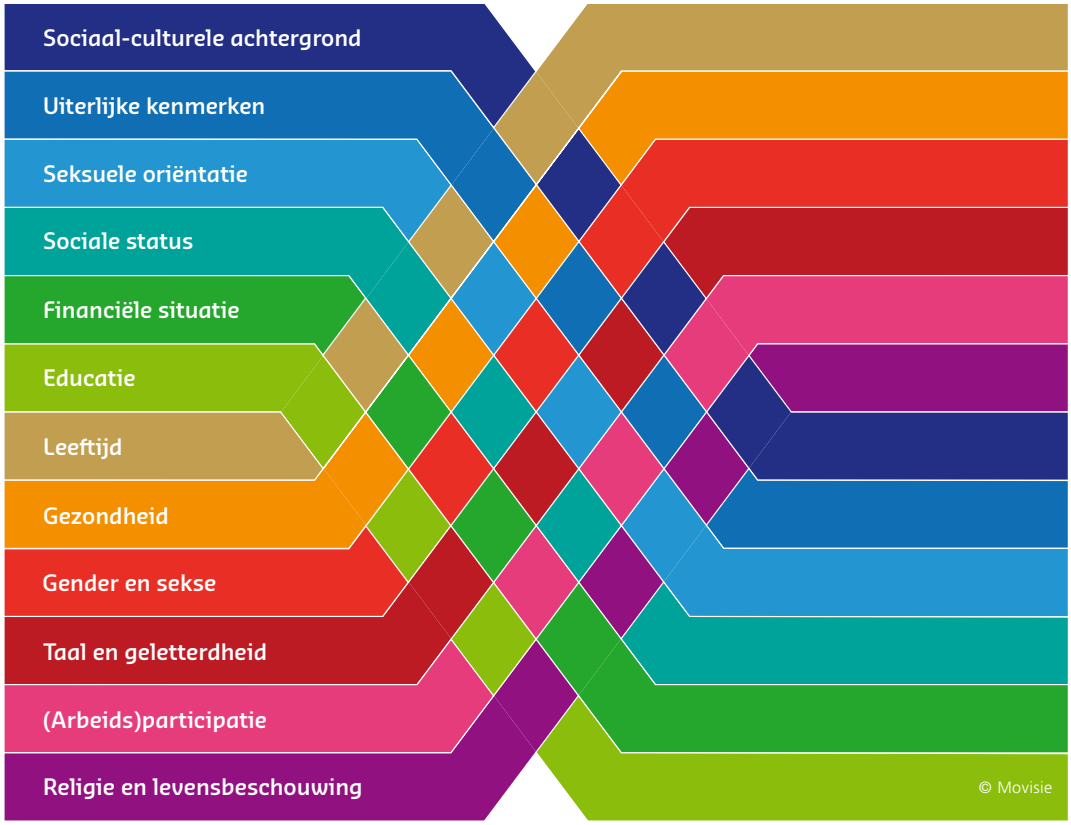
Maar... in al onze verschillen, zijn we toch ook allemaal gelijk. We zijn allemaal mensen. Onderaan de streep zijn de overeenkomsten vaak groter dan de verschillen. En daar waar we niet gelijk zijn, zijn we wel altijd gelijkwaardig. Het recht van eenieder om gelijkwaardig behandeld te worden, is zo belangrijk dat het prominent in de Grondwet is opgenomen.

De Grondwet vormt daarmee de basis voor het gelijkheidsbeginsel en het discriminatieverbod in ons land. Artikel 1 is helder: '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'. Het leven van alledag ziet er helaas vaak anders uit. Mensen worden negatief bejegend, ongelijk behandeld of ze krijgen te maken met bedreiging en geweld. Geweigerd worden bij een bar vanwege je huidskleur, een baan mislopen omdat je te oud wordt gevonden of een beperking hebt. Of aangevallen of bespuugd worden omdat je homoseksueel bent, of van Aziatische afkomst bent. Dat zijn ingrijpende ervaringen. De strijd tegen discriminatie is een zaak van lange adem. Om discriminatie in kaart te brengen en aan te pakken kennen we in Nederland een groot netwerk van voorzieningen die mensen bijstaan in geval van discriminatie. Een goede aanpak van discriminatie gaat verder dan wat de wet voorschrijft. Ook het voorkomen van discriminatie hoort erbij, of dat nu op de arbeidsmarkt is, bij het uitgaan of op het sportveld.

Maar met alleen bewustwording, acceptatie en veiligheid zijn we er niet. We willen ook dat mensen zo veel mogelijk deel van de samenleving kunnen uitmaken. We streven naar een samenleving die zo inclusief mogelijk is. Inclusie betekent dat iedereen de kans moet krijgen om zo veel als mogelijk mee te doen. In de afgelopen jaren heeft de term 'inclusie' een steeds bredere betekenis gekregen. Daar waar het in het verleden vooral betrekking had op toegankelijkheid van voorzieningen voor mensen met een beperking, heeft het nu betrekking op tal

van voorzieningen en leefgebieden. En op de brede diversiteit aan mensen in onze samenleving. Inclusie is belangrijk voor iedereen in onze samenleving. We zien het als onze taak om de inclusie in Heerlen te bevorderen, zodat iedereen prettig en veilig kan wonen, werken en de gemeente kan bezoeken.
Soms zijn daarvoor ook fysieke aanpassingen nodig, zodat mensen met een beperking volwaardig mee kunnen doen. De Verenigde Naties hebben specifiek voor mensen met een beperking een verdrag opgesteld in 2006. Dit verdrag wil de mensenrechten van mensen met een fysieke, zintuiglijke of mentale beperking bevorderen, beschermen en waarborgen. Toegankelijkheid, persoonlijke onafhankelijkheid en volledig zelfstandig meedoen vormen de basis van het verdrag. Het bevat ook adviezen om dit te bereiken. “Niets over ons, zonder ons” is een belangrijke uitspraak. Mensen met een beperking willen actief worden betrokken om samen te zorgen dat onze samenleving toegankelijker wordt.

In 2016 heeft de rijksoverheid het VN-verdrag Handicap goedgekeurd. Het betekent dat overheden en het bedrijfsleven moeten werken aan gelijke kansen voor mensen met een beperking. In 2018 bracht het Rijk het Programma ‘Onbeperkt Meedoen’ voor de periode 2018 -2021 uit. Hierin werden maatregelen en voorbeelden van maatregelen beschreven. Deze gingen over wonen, onderwijs, werk, vervoer, cultuur, ontspanning, zorg en gezondheid. Het doel van het programma was dat mensen met een beperking moeten kunnen meedoen. Het Rijk ontwikkelt dit programma verder voor de periode tot 2040. Ervaringsdeskundigen,



landelijke organisaties, gemeenteambtenaren en ministeries werkten hier samen aan. Het resultaat is dat er in 2024 een nationale strategie voor de implementatie van het VN-verdrag Handicap is opgesteld. Het doel van de strategie (zie bijlage onder Handige links) is de positie van mensen met een beperking te verbeteren. In deze strategie worden binnen de thema's die ook de VNG gebruikt doelstellingen genoemd. Om uiterlijk in 2040 een toegankelijke en inclusieve samenleving te zijn, is verandering nodig op alle thema's.

De basis voor een inclusieve samenleving bestaat volgens uit gelijkheid, solidariteit, autonomie en participatie. Een samenleving kan alleen inclusief zijn als iedereen er op gelijkwaardige basis bij hoort, mensen elkaar ondersteunen, iedereen een redelijke kans krijgt om mee te doen en zelf zeggenschap heeft over het eigen leven.

We kijken daarbij naar thema's zoals:

1. Onderwijs en ontwikkeling
2. Thuis, wonen waar en hoe je wilt
3. Werk en inkomen
4. Vrije tijd: kunnen doen wat je wilt
5. Vervoer en een toegankelijke openbare ruimte
6. Welzijn, gezondheid en ondersteuning
7. Burgerschap
8. Diversiteit
9. De gemeente als werkgever en dienstverlener

Mensen zijn verschillend, komen uit verschillende achtergronden en omgevingen. Het plaatje op de vorige pagina toont op hoeveel terreinen mensen van elkaar kunnen verschillen.
Het diversiteitsvlechtwerk bestaat uit twaalf factoren. De verschillende factoren zijn ook met elkaar verweven. Denk aan de mate van arbeidsparticipatie en financiële situatie. Dit kan van invloed zijn op iemands woonsituatie. Dit schema heeft op iedereen in onze samenleving betrekking, zowel vanuit inclusie als diversiteit.

3. Wat hebben we tot nu toe gedaan?

Heerlen wil nadrukkelijk een stad zijn van en voor ons allemaal. Een stad waarin iedereen zichzelf kan zijn, waarin iedereen zich geaccepteerd en veilig voelt. Iedereen is gelijkwaardig en voor ons even belangrijk. In Heerlen moet iedereen mee kunnen doen. We verzetten ons daarom heel stellig tegen elke vorm van discriminatie. In onze stad is er geen plek voor racisme, voor uitsluiting van bepaalde doelgroepen, voor discriminatie vanwege leeftijd, seksuele oriëntatie of religieuze achtergrond. Iedereen hoort erbij. Heerlen is een sociale stad en aan die solidariteit zullen we blijven bouwen. Deze agenda is daarom van iedereen voor iedereen.

De Inclusie- en Diversiteitsagenda is een vervolg op de Lokale Inclusie Agenda (LIA) die we in 2020 hebben vastgesteld (daarover later meer). De LIA gaf het beleid aan voor mensen met een beperking. We laten eerst zien wat we met deze agenda bereikt hebben. Vervolgens kijken we naar wat we tot nu toe hebben gedaan binnen het brede thema inclusie en diversiteit in onze stad.

Inclusie voor mensen met een beperking

In Heerlen wonen meer mensen met een beperking dan in andere gemeenten in Zuid-Limburg en zeker veel meer dan in de rest van het land. De GGD gezondheidsatlas voor de regio Zuid-Limburg (zie bijlage onder Handige links) laat zien dat 24% van de Heerlense inwoners één of meer beperkingen in hun functioneren heeft (tegenover 18% in Zuid-Limburg en 15% in Nederland). Het gaat in Heerlen om zo'n 21.000 personen. Het grootste aantal mensen hiervan zijn mensen met een beperking in bewegen (16% in Heerlen tegenover 11% in Zuid-Limburg en 9% in Nederland). Deze cijfers geven aan dat veel mensen te maken hebben met beperkingen. We zien door de jaren heen de aantallen groeien. Dat is ook niet raar. We worden bijvoorbeeld steeds ouder en met ouder worden komen vaak meer beperkingen. Ook chronische ziekten met alle belemmeringen die erbij horen, komen in onze stad bovengemiddeld voor evenals mentale problemen.

Beperkingen zijn niet dus altijd lichamelijk. In Heerlen wonen bijvoorbeeld veel mensen die moeite hebben met lezen en schrijven, ze zijn laaggeletterd. Zij kunnen in een samenleving waar steeds meer dingen digitaal gaan, moeilijk mee doen. Het gaat om tussen 16% (gemiddeld in heel Heerlen) en 20% (Heerlen-Noord) van onze inwoners. Landelijk is 12% van de inwoners laaggeletterd. Laaggeletterdheid brengt niet alleen een beperking voor de personen zelf mee, maar ook voor hun kinderen. Opgroeien in een laagtalige omgeving, niet voorgelezen worden als kind, zorgt ervoor dat kinderen veel minder woorden leren. Die achterstand is later moeilijk in te halen.

Wat hebben we tot nu toe bereikt?

Tussen 2013 en 2019 werkte de gemeente Heerlen onder de noemer ‘Heerlen Inclusieve Stad’ aan beleid dat bijdroeg aan een gelijkwaardige positie voor mensen met een beperking. Het Inclusie Platform Heerlen (IPH), een zeer gewaardeerde samenwerkingspartner met haar ervaringsdeskundigheid, heeft ons hierin bijgestaan en helpt ons nog altijd. Het IPH zet zich met eigen ervaringsdeskundigen en ervaringsdeskundigen van andere organisaties in voor een toegankelijke samenleving. Denk bijvoorbeeld aan het verhogen van bewustwording bij de gemeentelijke organisatie en bij andere organisaties, ondernemers en inwoners in onze stad. Het platform geeft gevraagd en ongevraagd advies aan de gemeente en aan andere organisaties.

In mei 2020 heeft de gemeenteraad de eerste lokale inclusie agenda (LIA) vastgesteld. Het IPH heeft ons ruimschoots van informatie voorzien voor deze agenda. Deze agenda gaat met name over toegankelijke voorzieningen voor mensen met een beperking. In september 2020 onderteken-den we het VNG Manifest Iedereen Doet Mee. Als gemeente lieten we zo nogmaals zien dat we het belangrijk vinden dat mensen met een beperking in Heerlen kunnen meedoen.

Er zijn sinds de start van Heerlen Inclusieve Stad in 2013 flinke stappen vooruit gezet. Zo hebben we gewerkt aan het verbeteren van de toegankelijkheid van openbare gebouwen en de openbare ruimte. Concrete voorbeelden zijn de toegankelijkheid van stembureaus en van onze Heerlen.nl website. In onze communicatie naar inwoners toe gebruiken we ook steeds meer makkelijke woorden zodat zo veel mogelijk mensen begrijpen wat we willen zeggen. Zo hebben we



Schouw raadhuis

sinds drie jaar een meeleespanel. Hierin zitten mensen met verschillende achtergronden. Zij beoordelen onze brieven, folders en informatie op internet. Ze adviseren ons hoe het duidelijker en makkelijker kan als dat nodig is. Daarnaast besteden we tijdens de jaarlijkse landelijke 'Week van de Toegankelijkheid' extra aandacht aan de positie van mensen met een beperking in onze samenleving.

Regelmatig testen ervaringsdeskundigen van het IPH openbare locaties. Vervolgens adviseren ze ons en andere organisaties en ondernemingen in de stad over wat er aan de toegankelijkheid kan worden verbeterd. Bij onze plannen die wij bedenken of die van organisaties waar de gemeente mee samenwerkt, vragen we zo vaak mogelijk ervaringsdeskundigen om hulp. Zij wijzen ons op zaken die beter en veiliger kunnen. Ervaringsdeskundigen laten ons soms letterlijk zien en ervaren wat drempels zijn voor mensen met een beperking. Zo werken we samen aan bewustwording binnen de gemeentelijke organisatie, met als resultaat een beter toegankelijke openbare ruimte.

Dit beperkt zich niet alleen tot de gemeente. Er wordt ook gekeken naar andere gebouwen en voorzieningen zoals scholen, theaters, zorgcentra, sportscholen, musea en buurthuizen. Ervaringsdeskundigen adviseren, toetsen en schouwen plekken in heel Heerlen. Als er een groot evenement wordt georganiseerd gaan ervaringsdeskundigen de locatie bekijken. Ook zijn er met hulp van andere organisaties in diverse delen van Heerlen toegankelijke wandelroutes ontwikkeld. Zo bouwen we samen aan een toegankelijke stad voor iedereen.

Het is daarbij belangrijk om van elkaar te blijven leren, ook van andere gemeenten en organisaties. Daarom hebben we in de afgelopen jaren ons netwerk buiten de gemeente uitgebreid. Een succes is de HogeNood app. Samen met ervaringsdeskundigen en studenten van Zuyd Hogeschool zorgen we voor steeds meer openbare, opengestelde en toegankelijke toiletten in Heerlen. Daardoor zijn we flink gestegen op de ranglijst van de meest toiletvriendelijke gemeenten in Nederland. Dat motiveert ons om door te gaan. We wisselen regelmatig ervaringen met andere gemeenten uit en laten zien dat inclusief werken zin heeft.

Niet alleen de gemeentelijke organisatie ontwikkelt zich verder als het gaat om inclusie. Ook het IPH doet dat. Zij willen zich niet alleen meer inzetten voor mensen met een lichamelijke beperking, maar ook voor mensen met bijvoorbeeld een mentale beperking. Steeds meer mensen, met en zonder een beperking, sluiten zich aan bij het IPH. Ze vinden het belangrijk dat ze namens anderen kunnen zeggen wat zij van dingen vinden die de gemeente voor hen doet.

Voor ons ligt de Lokale Inclusie en Diversiteits Agenda 2024-2027 van de Gemeente Heerlen. Hiermee continueert de gemeente de in 2011 ingeslagen weg naar een Inclusieve Samenleving. Het spreekt vanzelf dat wij als Stichting Inclusie Platform Heerlen (IPH) heel blij hiermee zijn.

In de afgelopen jaren hebben wij veel samengewerkt met de gemeente over projecten in de openbare ruimte en daar waar nodig van advies voorzien. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het van Grunsvenplein, het nieuwe Stadskantoor, het Mijnmuseum en diverse Brede Maatschappelijke Voorzieningen. Ook evenementen als Wintertijd, Cultura Nova en ParkCity Live betrokken ons bij de invulling van hun toegankelijkheid. Daarnaast toetsten wij de toegankelijkheid van gebouwen zoals het Parkstad Limburg Theater, de Quatro Cinema, de Royal en de Nieuwe Nor. Dit deden we ook bij vele middenstanders in het centrum van Heerlen. Al onze wensen zijn (nog) niet vervuld, maar elke stap voorwaarts is er één.

Natuurlijk hopen wij deze samenwerking in de komend jaren voort te mogen zetten. Nog meer hopen wij dat bij de aanbesteding en uitvoering van nieuwe projecten en verlenen van vergunningen voor evenementen een aparte inclusie paragraaf wordt toegevoegd. Een paragraaf waarbij de nadruk ligt op de inclusieve samenleving en veel minder op esthetische vormgeving.

De continuering van de LIA agenda betekent niet dat wij het nu wat “rustiger aan” kunnen doen, integendeel. Reeds in 2011 hebben wij, toen nog onder de naam Cliëntenraad Gehandicapten Heerlen, aangegeven dat een inclusieve samenleving iets is van de lange adem. Jammer genoeg geldt dat nu, 13 jaar later, nog steeds. Het is teleurstellend en eigenlijk ook onrustbarend om te zien en te ondervinden dat bewustwording van wat een inclusieve samenleving voor elk individu inhoudt maar beperkt tot de mensen doordringt. Een overgroot deel van de samenleving steunt het belang van de inclusiviteit. Het blijft wel nog een grote uitdaging om dit naar daden om te zetten.

Voor de komende jaren blijft daarom het verbeteren van de bewustwording van inclusie voor ons een zeer belangrijk speerpunt. Niet alleen binnen het gemeentelijke apparaat maar ook bij de inwoners van de gemeente Heerlen. Het IPH zoekt daarin de samenwerking met de andere partijen zoals Adviesraad MO het COC Limburg, Black Lives Matter, Queer Parkstad, het comité voor gelijke rechten Zuid-Limburg en Discriminatie.nl.

Wim Simons
Voorzitter Stichting Inclusie Platform Heerlen

Een gemeentelijke agenda gericht op de deelname van alle burgers aan de Heerlense samenleving, waar je ook woont of verblijft. Een deelname die niet gehinderd mag worden door de wijze waarop je door het leven mag of moet of wil gaan. Je deelname kan altijd verbeterd worden als de externe 'hinderpalen' verminderd worden of weggehaald, fysiek of moreel! Iedereen doet ertoe en moet zonder meer kunnen 'samenleven'. Deze vernieuwde agenda mag een belangrijke bouwsteen daartoe zijn.

"Iedereen moet kunnen deelnemen aan en betrokken kunnen zijn op Heerlen"

Aloys de Haan
namens de Adviesraad Maatschappelijke Ondersteuning

Inclusie voor iedereen

Niet alleen het IPH zet zich in voor een inclusieve samenleving. Ook partners zoals de Adviesraad MO, COC Limburg, Black Lives Matter, Queer Parkstad, het comité voor gelijke rechten Zuid-Limburg en Discriminatie.nl helpen ons mee en zijn daarmee van grote waarde voor ons. Zij hebben ook allemaal meegedacht over de thema's in deze agenda tijdens een brainstormsessie.

Heerlen participeert in het Meldpunt discriminatie Discriminatie.nl Limburg. Dit voert voor bijna alle Limburgse gemeenten de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen uit. Het registreert en monitort de meldingen en geeft juridisch advies en begeleidt de melder bij eventuele juridische stappen. Daarnaast is het ook actief op het gebied van voorlichting en bewustwording. Het meldpunt brengt ieder jaar een monitor uit met een overzicht van discriminatiemeldingen in de provincie en de gemeente. In de monitor van 2023 zien we dat er in de deelnemende gemeenten in Limburg in totaal 439 meldingen zijn gedaan. Het Meldpunt onderzoekt de meldingen om te beoordelen of er sprake is van discriminatie. De cijfers voor Heerlen in 2023:

51 meldingen van inwoners van gemeente Heerlen (0,59 per 1000 inwoners)
49 meldingen over een voorval in Heerlen, (0,56 per 1000 inwoners)
10 inwoners van andere gemeenten ervaren discriminatie in Heerlen
39 inwoners van gemeente Heerlen ervaren discriminatie in hun gemeente
12 inwoners van gemeente Heerlen ervaren discriminatie buiten hun gemeente

Bijna de helft van alle meldingen heeft betrekking op discriminatie vanwege etnische herkomst of huidskleur. Daarnaast komt er ook steeds meer discriminatie voor op grond van geslacht of seksuele gerichtheid. Het aantal meldingen waar-

bij mensen zich bedreigd en/of vijandig bejegend voelen, stijgt door de jaren heen. Dat gaat van uitschelden tot daadwerkelijk fysiek geweld. De verharding van en polarisatie in de maatschappij laat zich ook zien in de discriminatie-incidenten. Dit heeft onze constante aandacht.

De cijfers laten zien dat het belangrijk is om oog te houden voor het tegengaan van racisme en andere vormen van discriminatie. En dat mensen weten waar ze discriminatie kunnen melden. Zo vertellen we in de inburgeringsles aan nieuwkomers ook wat discriminatie is en wat niet, en waar men dit kan melden.

Er zijn verschillende vormen van discriminatie. Zo wordt er bijvoorbeeld bij de Toeslagenaffaire geregeld gesproken over institutionele discriminatie. Deze vorm van discriminatie ontstaat vanuit beleid of handelwijzen van organisaties. Deze voeren hun taken op een manier uit die voor ongelijkheid zorgt. Bedoeld of onbedoeld wordt er onderscheid gemaakt tussen mensen op basis van bijvoorbeeld etnische afkomst, huidskleur, religie, gender of seksuele oriëntatie. De bekendste vorm van institutionele discriminatie is institutioneel racisme waarbij mensen worden beoordeeld op hun huidskleur.

Naast institutionele discriminatie kennen we vanuit de sociale wetenschap ook nog de term 'interpersoonlijke discriminatie'. Dit betekent dat de ene persoon de andere persoon discrimineert.

Beide vormen van discriminatie zijn helaas veel voorkomend. Onderzoeken naar ervaren discriminatie in Nederland geven bijvoorbeeld steevast aan dat de arbeidsmarkt nog verre van discriminatievrij is. Meldingen in 2022 bij antidiscriminatievoorzieningen zoals Meldpunt.nl hadden het vaakst betrekking op de arbeidsmarkt (1.132 meldingen, dit is 21% van alle meldingen). De meeste meldingen met betrekking tot de arbeidsmarkt hadden betrekking op etnische herkomst (42%). Daarna komen geslacht (18%), handicap/ chronische ziekte (12%), leeftijd (10%) en godsdienst (8%). Een groot deel van de meldingen betrof werving en selectie, bijvoorbeeld een onterechte afwijzing bij een sollicitatie.



Wat hebben we bereikt?

Het meldpunt discriminatie geeft aan dat het aantal meldingen toeneemt en de aard van de discriminatie grimmiger wordt, ook in Limburg. Dit willen

Het is in mijn ogen van cruciaal belang dat onze stad Heerlen, met minstens 120 nationaliteiten, geleid wordt door een overheidsorganisatie die een afspiegeling is van haar diverse inwoners.

Een eigen inclusie- en diversiteitsagenda is essentieel omdat deze een cultuur van kansen en gelijkheid bevordert. In een stad met een rijke verscheidenheid aan nationaliteiten is het creëren van gelijke kansen en het bevorderen van inclusiviteit van vitaal belang om ervoor te zorgen dat alle inwoners kunnen gedijen en bijdragen aan de samenleving.

Door deze rijkdom aan mensen te omarmen, versterkt men bewust wat er al in de stad leeft en cultiveert men als het ware een toekomstbestendige attitude.

Een lokale inclusie- en diversiteitsagenda zorgt ervoor dat de stad investeert in die ongeziene potentie, waardoor iedereen zich vertegenwoordigd en gewaardeerd zal voelen. Bovendien draagt het ook bij aan het bevorderen van begrip, respect en samenwerking tussen verschillende gemeenschappen, wat de sociale cohesie versterkt en het algemene welzijn van de stad bevordert.

Raenys Martis
Black Lives Matter Parkstad



Expositie 'Eerlijk gezegd'



Raenys Martis

we als Heerlen aanpakken. Dat doen we samen met de meldpunt discriminatie en tal van organisaties. Daarbij zien we dat de dood van Georg Floyd ten gevolge van bruut politieoptreden en de daaruit voortgekomen Black Lives Matter beweging als katalysator heeft gewerkt. Steeds meer mensen erkennen het bestaan van racisme en willen hier iets tegen doen. Ook in Heerlen heeft dit onder meer geresulteerd in het afschaffen van zwarte piet. In de Heerlense sinterklaasintocht tref je nu enkel roetveeg pieten aan.

Gemeente Heerlen, Black Lives Matter Parkstad en de Antidiscriminatievoorziening Limburg hebben in 2022 de handen ineen geslagen met het project 'Eerlijk gezegd'. Dit project gaf racisme letterlijk een gezicht door middel van een expositie met portretten en verhalen van Parkstedelingen en is goed bezocht. Het project had een eigen magazine en discussieavonden waar de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme is komen spreken. In 2024 is met steun van de gemeente de kunsttentoonstelling "Pretu- zwart in het Nederland van de 21ste eeuw" tot stand gekomen, met een congres over discriminatie op 3 september, waaraan ook de gemeente deelneemt.

Ook met andere organisaties, zoals het Provinciaal Platform voor Diversiteit en internationale vrouwengroep Nour werken we samen. Een wapenfeit is het Convenant Inclusief uitgaan. Dit is op initiatief van de heer Moesquit Sr. van het comité voor gelijke rechten Zuid-Limburg afgesloten tussen een aantal organisaties (waaronder de gemeente Heerlen) en Horeca Nederland. Dit convenant moet een eind maken aan discriminatie bij de deur van horecagelegenheden.

Het prachtige verdrag 'inclusief uitgaan horeca' wordt naast Heerlen ook in diverse andere Nederlandse steden gebruikt. Koninklijke Horeca Nederland en ons comité vinden het belangrijk dat iedereen zich welkom voelt in onze horeca. Dit verdrag voorkomt dat Nederlanders met migratieachtergrond en ieder mens uit artikel 1 van de Nederlandse grondwet onterecht de toegang tot de horeca wordt geweigerd. Horecaondernemers dienen ook te zorgen, voor zover dat mogelijk is, dat aanpassingen worden gedaan voor mensen met een (lichamelijke) beperking.

Ook zijn horecaondernemers per 30 april 2024 verplicht een huisregelbord zichtbaar aan de buitenkant van hun zaak te hebben. Iemand die toegang wordt geweigerd, dient door beveiligers en of horecaondernemers te worden gewezen op dit huisregelbord. Hierop staat een emailadres dat iemand kan gebruiken om een melding te doen. Dit kan naar het emailadres heerlen@khn.nl worden gestuurd. We blijven samenwerken aan inclusie en diversiteit in Heerlen, Zuid-Limburg en heel Nederland.

Met verbindende vriendelijke groet,

Kenneth Moesquit Sr.
Voorzitter comité voor gelijke rechten Zuid-Limburg

Queer Parkstad gelooft sterk in de kracht van lokale inclusie en diversiteit. In een regio waar de aandacht voor diversiteit, vooral binnen de LHBTIQ+ gemeenschap, vaak ondervertegenwoordigd is, is het cruciaal om een inclusieve agenda te omarmen. Door lokale initiatieven te ondersteunen en bewustwording te creëren, streven we naar een gemeenschap waarin iedereen zich geaccepteerd en veilig voelt, ongeacht afkomst, omstandigheden, genderidenti-teit of seksuele voorkeur. Samenwerken aan een inclusieve en diverse samenleving versterkt niet alleen de LHBTIQ+ gemeenschap, maar ook de hele regio Parkstad. Het is tijd om aan te pakken en te bouwen aan een gemeenschap waarin iedereen kan floreren.

“Stichting Queer Parkstad streeft naar inclusieve samenleving; een samenleving waarin verschillen een meerwaarde hebben.”

John Niessen
Bestuurslid Queer Parkstad

Heerlen regenboogstad

In Heerlen woont een diversiteit aan mensen met een verschillende genderidentiteit en/of seksuele oriëntatie. Deze diversiteit wordt vaak gesymboliseerd in een regenboog. In deze agenda gebruiken we de term LHBTIQA+ als we het hebben over personen uit de regenbooggemeenschap. Helaas wordt de LHBTIQA+ gemeenschap nog vaak geconfronteerd met discriminatie, verbaal en soms ook fysiek: in de openbare ruimte, bij het uitgaan, op het werk, op school en soms ook in huiselijke kring.

In veel bedrijven voelen LHBTIQA+ werknemers zich onveilig op de werkvloer. Zij krijgen vaak te maken met negatieve bejegening. EU-onderzoek uit 2020 toont aan dat in Nederland 16% van de ondervraagde LHBTIQA+ werknemers op het werk nog niet ‘uit de kast is’. Zij verhullen daarmee een belangrijk deel van hen zelf. Ook ouderen en jongeren voelen zich niet veilig genoeg in hun omgeving om uit de kast te komen. Ouderen die in een verpleeghuis terecht komen gaan soms weer terug in de kast, omdat ze zich niet geaccepteerd voelen. Veel bi-culturelen, mensen in Nederland met een andere etnische afkomst, hebben het vaak moeilijk, omdat het lang niet binnen alle culturen bespreekbaar is. Dat geldt ook voor sommige geloofsgemeenschappen.

Wat doen we?

Samen met COC Limburg werken we al jaren samen aan om LHBTIQA+ inwoners te ondersteunen en te werken aan acceptatie aan de hand van drie pijlers:
1. Een inclusieve, veilige en diverse samenleving
2. Sociale ontmoeting
3. Participatie en Zorg

Sinds 2022 doen we dit ook samen met Queer Parkstad.

COC Limburg en Queer Parkstad organiseren onder meer:

- Bijeenkomsten voor jongeren (12 -18 jaar en 18-26 jaar)
- Bijeenkomsten voor asielzoekers en statushouders
- Bijeenkomsten voor transgenders
- Bijeenkomsten voor ouderen
- Bijeenkomsten voor mensen met een cognitieve beperking
- Algemene caféavonden en feesten
- Op scholen: voorlichtingen, ondersteunen GSA netwerk, paarse vrijdag
- Queer care: individuele hulpverlening

Wat hebben we bereikt?

Door de inzet van beide organisaties is het aantal activiteiten binnen Parkstad voor de LHBTIQA+ gemeenschap toegenomen, wat goed is voor de zichtbaarheid. Zo heeft Queer Parkstad meegedaan aan de carnavalsoptocht en heeft het optredens verzorgt tijdens Cultura Nova en Koningsdag. In 2021 was de Limburg Pride in Heerlen met een grote Pride walk en allerlei grote en kleine activiteiten. In september 2024 zal een Heerlen pride plaatsvinden.

Het COC Limburg is sterk in het geven van voorlichtingen op middelbare scholen en het ondersteu-nen van GSA netwerken. GSA staat voor Gender and Sexuality Alliance. Dit is een groep die scholieren kunnen oprichten om te laten zien dat zij vinden dat iedereen op hun school de vrijheid heeft te kunnen zijn wie ze zijn zonder zich daarvoor te hoeven schamen of te verantwoorden. Daarmee ondersteunen ze hun medescholieren en dragen ze bij aan een cultuur op school waar ruimte is voor verschillen. In Parkstad zijn momenteel vijf scholen voor voortgezet onderwijs met een GSA.



Opening Central P@rC

Naast jongeren zijn ook LHBTIQA+ ouderen een aandachtsgroep. Het COC Limburg stimuleert zorginstellingen ruimte te geven aan LHBTIQA+ ouderen door middel van het uitreiken van een roze loper. In Heerlen is één zorginstelling al een aantal jaren trotse houder van een roze loper, residentie Parc Imstenrade. Dit is de enige Roze Loper in Limburg! We hopen dat er meer zorginstellingen volgen. Daar blijven we ons samen met onze partners voor inzetten.

Gelegenheid om te ontmoeten en te groeien: Central P@rQ.

Het is onlangs, na een jarenlange zoektocht, gelukt om een pand in het centrum van Heerlen voor beide organisaties te vinden. Op 27 juni 2024 is dit pand aan de Oranje Nassaustraat feestelijk geopend. Dit pand zal ook worden gebruikt door jongerenorganisatie @Ease. Het pand is gedoopt tot Central P@rQ.

Met een eigen pand wordt de zichtbaarheid van de regenbooggemeenschap vergroot en is het gemakkelijker om meer te organiseren en vrijwilligers te binden. Vanuit een eigen pand komt ook de ambitie van Heerlen om het landelijke evenement Roze zaterdag een keer te mogen organiseren dichter bij. Roze Zaterdag is een groot evenement dat elk jaar in de laatste week van juni georganiseerd wordt, steeds in een andere gemeente. Door dit te organiseren zetten we Heerlen als regenboorgemeente ook landelijk op de kaart. Met de Roze Zaterdag willen we de acceptatie van seksuele- en genderdiversiteit vergroten. Het is een dag met een feestelijke sfeer waarbij bewustwording, ontmoeting en emancipatie centraal staan.

We hebben te maken met een alsmaar verhardende samenleving en de queer gemeenschap is volop in beweging. Zowel op het gebied van leeftijd, politieke overtuiging, sociaaleconomische positie als hoe men zichzelf wil identificeren, zal de queer gemeenschap de komende jaren steeds diverser worden. Het bevragen en veranderen van normen zal belangrijker worden. De normen die als beperkend ervaren worden zijn o.a. het idee dat er slechts twee genders bestaan (man en vrouw), normen omtrent seksualiteit, en de norm dat alleen mannen en vrouwen samen een relatie kunnen hebben. Daarnaast hebben we te maken met een groeiende ‘antigenderbeweging’ en groeiend conservatisme in de samenleving. COC Limburg streeft naar een Heerlense samenleving waarin diversiteit de norm is; waar alle queer personen gelijkwaardig zijn, kunnen meedoen en zich kunnen ontwikkelen. Om dit te realiseren is iedereen nodig, moet positieve gezondheid centraal staan, en is een aanpak noodzakelijk waarbij er oog is voor de verschillen tussen mensen en hoe deze verschillen iemands positie in de maatschappij kunnen beïnvloeden. Met een lokale inclusie- en diversiteitsagenda kunnen we punten gezamenlijk oppakken, houden we rekening met verschillen tussen mensen, maar kijken we vooral naar de overeenkomsten.

Manuel Spier (hij/hem)
Penningmeester / PR Coördinator COC Limburg

Samenwerken voor de regio

Hoewel er vooruitgang is geboekt in de acceptatie en emancipatie van mensen uit de LHBTIQA+ gemeenschap, laten incidenten en ervaringen zien dat jezelf kunnen zijn en je veilig kunnen voelen, helaas nog lang niet altijd een vanzelfsprekendheid is. Een actief regenboogbeleid blijft daarom nodig. Een beleid dat zichtbaar is in de stad, voor mensen binnen en buiten de LHBTIQA+ gemeenschap, voor maatschappelijke partners en voor buurgemeenten die vragen hebben. Als regenbooggemeente hebben wij namelijk ook een regionale functie.

Bewustwording is heel belangrijk. Daarom werken onze partners COC Limburg en Queer Parkstad nauw samen met ander maatschappelijke organisaties binnen Heerlen, onder andere met scholen, culturele organisaties (van Cultura Nova tot de Winkbülle) en organisaties voor maatschappelijke ondersteuning.

Wat kan de gemeente voor onze stad doen?

We werken al een aantal jaren samen met onze partners op het gebied van inclusie en diversiteit aan het verbeteren van onze stad en aan het welzijn van onze burgers. Het is belangrijk dat we met onze partners waarmee we in deze agenda samenwerken goede afspraken maken. Dat betekent ook dat we verwachtingen naar elkaar uitspreken en samen realistische doelen stellen. We zijn duidelijk in wat er kan en wat er niet kan. We zetten vooralsnog in op doelen die zo breed als mogelijk onze inwoners helpen en ondersteunen. We willen zo veel mogelijk mensen helpen met onze inzet. Het bereik is dus een belangrijk criterium.

Soms botsen wet- en regelgeving en uiteenlopende belangen met elkaar. We moeten dan met elkaar afwegen en keuzes maken. Dat gaat niet alleen over het algemeen maatschappelijk belang, maar ook de financiële kant. Doen we iets niet, dan leggen we naar onze burgers uit waarom we het niet doen. We zetten ons met hart en ziel in voor onze inwoners, maar kunnen helaas niet alles en zeker niet alles tegelijk.

De gemeente als werkgever

Als je als gemeente werkt aan een inclusieve stad, moet je zelf ook het goede voorbeeld geven en werken aan een inclusieve organisatie waarin iedereen zich welkom voelt en naar vermogen mee kan doen. Als gemeente zelf zetten we daarom ook stappen. Ambtenaren nemen bijvoorbeeld deel aan bewustwordingstrainingen. Ervaringsdeskundigen en of professionele mensen vertellen daarin hoe moeilijk het vaak nog is om dagelijks mee te kunnen doen. Het zet de organisatie aan het denken. We werken aan een organisatie waar iedereen zich welkom voelt. Wie je ook bent, hoe je je voelt, of je wel of niet gelooft, het mag niets uitmaken.

In 2022 is een werkgroep opgericht die zich met diversiteit en inclusie onderwerpen bezighoudt. De werkgroep werkt aan zaken die beter of anders kunnen in de gemeentelijke organisatie. Denk bijvoorbeeld aan toegankelijke kantoren en begrijpelijke taal in onze communicatie. Ook makkelijk(er) solliciteren en een sollicitatietraject waarbij je niemand uitsluit en iedereen gelijke kansen heeft. De ambtenaren binnen de werkgroep diversiteit en inclusie zijn ook ambassadeurs. Ze laten het goede voorbeeld zien en betrekken andere collega's erbij.

Als werkgever heeft de gemeente Heerlen bovendien in 2024 het Charter Diversiteit ondertekend. Daarmee geeft de gemeente aan serieus werk te willen maken van diversiteit op de werkvloer. Dat straal je uit en daarmee voelen diverse mensen zich ook meer welkom om te solliciteren. Onze organisatie ontwikkelt zich door. We worden langzamerhand diverser. Als organisatie vinden we het belangrijk om op termijn net zo pluriform en veelkleurig te zijn als de gemeente waarvoor wij werken. Een diverse organisatie kan zich beter inleven in de diversiteit aan inwoners in onze stad en kan daarmee een betere dienstverlening bieden.

We hebben de afgelopen drie jaar al mooie stappen gezet. Heerlen is positief op de kaart gezet en dat horen we in Heerlen zelf, in onze provincie en ook daarbuiten. Zijn we klaar? Nee, zeker niet. Er valt nog heel veel te verbeteren
en te ontwikkelen. En er komen elke keer weer nieuwe thema's waarmee we samen verder gaan.


Roger
Schepers

Aan het woord:
Onze ambassadeurs binnen de gemeentelijk organisatie

Met Heerlen Inclusieve Stad werd een eerste stap gezet naar het bieden van gelijke kansen en het kunnen meedoen voor mensen met een beperking door in eerste instantie in te zetten op fysieke toegankelijkheid. In 2020 werd een belangrijke stap gezet door het opstellen van de Lokale Inclusie Agenda. Hierdoor werd het onderwerp breder opgepakt en werd meer ingezet op integrale bewustwording. In de afgelopen jaren is hard met de agenda gewerkt waarbij een aantal mooie successen zijn bereikt. Een belangrijk aandachtspunt blijft echter het onderwerp Integrale bewustwording. In 2023 is het tijd om de agenda nog verder uit te breiden met een ander belangrijk thema; diversiteit. De rode draad hierbij zal zijn “meedoen” en “erbij horen”, “welkom zijn” en “geaccepteerd worden”, ongeacht wie je bent.

Roger Schepers
Ferdi Kirchheim
Kyan Hanssen

4. De route naar de Lokale Inclusie- en Diversiteitsagenda 2024 - 2027

Onze lokale inclusie- en diversiteitsagenda voor de komende jaren bestaat uit 9 thema's. Binnen deze thema's hebben we onderwerpen opgeschreven en deze hebben we besproken met onze partners in het veld en met ervaringsdeskundigen. Informatie die we gebruiken komt uit het coalitie akkoord 2022 – 2026, het meerjarig bestuurlijk programma en de huidige LIA.

In september 2023 organiseerden we een bijeenkomst die werd afgetrapt door de wethouder. Hier namen organisaties die zich met inclusie en diversiteitsonderwerpen bezighouden, ervaringsdes-kundigen en ambtenaren aan deel. Tijdens deze bijeenkomst inventariseerden we aan de hand van de 9 thema's wat we belangrijk vinden en welke punten we binnen de thema's willen ontwikkelen. De input is verwerkt in deze agenda.

Deze agenda geeft aan met welke thema's we de komende jaren aan de slag willen gaan en wat onze doelen daarbij zijn. Het zijn belangrijke thema's die een groot deel van onze inwoners raken. We hebben bij de uitwerking ervan de hulp van onze collega's, partnerorganisaties en ervaringsdeskundigen hard nodig. We willen de thema's namelijk niet achter het bureau uitwerken, maar samen met onze partners oppakken. Zij weten immers heel goed wat er nodig is. De daadwerkelijke uitwerking en uitvoering van de onderdelen uit deze agenda volgen dus in de komende jaren in samenwerking met de mensen waarover het gaat. Een aantal onderdelen hebben we al opgepakt en ontwikkelen we door.



Themabijeenkomst



4.1 Onderwijs en ontwikkeling

De centrale doelstelling van het passend onderwijs is dat alle kinderen een plek krijgen op een school die past bij hun kwaliteiten en mogelijkheden. Ook als zij extra ondersteuning nodig hebben. Daarbij geldt: 'regulier als het kan, speciaal als het moet'. Dat draagt bij aan een inclusieve samenleving. Het betekent in de praktijk: onderwijs dicht bij huis in goed georganiseerde peuteropvang en scholen (kindcentra) die passen bij het kind. Belangrijk hierbij is voldoende, passende en integrale ondersteuning vanuit jeugdhulp, jeugdgezondheidszorg, maatschappelijk werk. Ondersteuning die past bij de zorgvraag. We willen graag dat ieder kind gelijke kansen krijgt en zicht heeft op een goede toekomst. Ondersteuning en begeleiding die goed vindbaar is voor leerlingen en studenten is hierin belangrijk. Voor discriminatie binnen de hulpverlening, op school en in de klas is geen plek. Ieder kind moet zich geaccepteerd en veilig kunnen voelen.

We werken daarnaast aan het verbeteren van de fysieke toegankelijkheid van scholen en brede maatschappelijke voorzieningen. Dat geldt zowel voor nieuwe als bestaande gebouwen.

Niet alleen kinderen gaan naar school. We bieden ook volwassenonderwijs, bijvoorbeeld aan mensen die niet of moeizaam kunnen lezen en schrijven. Voor nieuwkomers zijn er inburgeringslessen, waarin er onder andere taal en kennis van de Nederlandse maatschappij gegeven wordt. Via onze eigen workshops bieden we nieuwkomers bovendien allerlei nuttige informatie aan over wonen en werken in Nederland.

Onderwerpen waar we aan (gaan) werken:

- Project aanpak laaggeletterdheid
- Samen werken aan inclusiever onderwijs
- Taalonderwijs voor kinderen met een anderstalige achtergrond
- Ontwikkeling en samenwerking STERKplaats Heerlen. Bij Zuyd Hogeschool worden mensen met een (verstandelijke) beperking opgeleid tot ervaringsdeskundige. Zij leren om hun ervaringen te delen met medestudenten en professionals.
- Veilige school Limburg. Voorlichting geven en ondersteuning Gender & Sexuality Alliance (GSA)
- Kennis delen over diversiteit, inclusie en anti-discriminatie in het onderwijs
- Weerbaarheid (kwetsbare) jongeren tegen (cyber)criminaliteit - hoe bereiken we deze
- Inzet ervaringsdeskundigen - bewustwording – meedenken – adviseren – toetsen

4.2 Thuis, wonen waar en hoe je wilt

We vinden het belangrijk dat mensen zo lang mogelijk zelfstandig in hun eigen woning en vertrouwde omgeving kunnen blijven wonen. Gemeenten op regionaal niveau werken samen met woningcorporaties, andere verhuurders en zorgpartijen. Investeerders en projectontwikkelaars doen dit met aanbieders en financiers van zorg via de Stadsregio. Ze werken samen om voor kwetsbare inwoners een passende woonoplossing te bieden. Het gaat met name om de sterk groeiende groep ouderen, maar ook om aandachtsgroepen met een handicap of psychische kwetsbaarheid. Om tot een goede woonoplossing te komen is het cruciaal om wonen en zorg met elkaar te verbinden.

In de woonvisie komen alle aspecten van het wonen aan bod: kwantiteit, kwaliteit, locaties, soorten woningen en woonvormen, woonruimteverdeling, doelgroepen en de rol van woningcorporaties. De woonvisie vormt de basis voor prestatieafspraken tussen gemeente, corporatie en huurdersorganisatie. We willen een inclusieve woningvoorraad die een thuis biedt aan iedereen. En er mag bij woningtoewijzing geen discriminatie op het gebied van afkomst plaatsvinden. Er zijn voldoende woningen nodig voor iedere levensfase en voor alle inkomensgroepen. Daarnaast werken we aan een prettige en veilige leefomgeving voor iedereen.

We werken ook aan het verbeteren van de toegankelijkheid van woningen en gebouwen. Dat geldt zowel voor nieuwe als bestaande gebouwen.

Onderwerpen waar we aan (gaan) werken:

- Inzet ervaringsdeskundigen - bewustwording – meedenken – adviseren – toetsen
- Een goede spreiding van de verschillende doelgroepen over de stad, diverse wijken
- Ontwikkeling en uitvoering woonzorgvisie en woonvisie regio Parkstad
- Vereenvoudigen processen traject voor aanpassingen aan woning en woonomgeving
- Inzetten op levensbestendig wonen




WERK
VOOR
HEERLEN
WERK
VOOR
HEERLEN

4.3 Werk en inkomen

We werken aan een inclusieve arbeidsmarkt, waarin niet alleen het behalen van diploma's centraal staat, maar ook het ontwikkelen van kennis, vaardigheden en eigenschappen. Het doel is om zoveel mogelijk mensen kansen te geven op een reguliere baan. Dat geldt ook voor mensen met een andere etnische achtergrond of een arbeidsbeperking. Er mag geen discriminatie in werving- en selectieprocessen voor komen en ook niet op de werkvloer. Zo dragen we allemaal bij aan een inclusieve arbeidsmarkt. In Heerlen hebben we de ambitie om iedereen naar vermogen mee te laten doen. Dit geldt binnen de samenleving en waar mogelijk meedoen met werk.

Sommige mensen hebben op meerdere gebieden in hun leven ondersteuning nodig voordat zij actief aan de arbeidsmarkt kunnen (blijven) deelnemen. Wij richten ons er op om deze mensen de nodige ondersteuning te geven. Dit doen we op het terrein van maatschappelijke participatie. Het is een noodzakelijke voorwaarde om (verdere) stappen op of richting de arbeidsmarkt te kunnen zetten. Hierbij is een integrale aanpak en samenwerking tussen de verschillende werkvelden belangrijk. Daar werken we hard aan. Dit bereiken we met het creëren van banen en het organiseren van passende ondersteuning. Zo helpen we bijvoorbeeld nieuwkomers bij het opbouwen van werknemersvaardigheden. En hebben we de bovengrondse vakschool ontwikkeld voor mensen voor wie de stap naar betaald werk nog te groot is. Op de bovengrondse vakschool kunnen mensen hun talenten ontdekken en kennis maken met verschillende soorten werk, werken aan vaardigheden en de basis leggen voor een vak.

Onderwerpen waar we aan werken:

- Obstakels wegnemen in het vinden van het juiste (aangepaste) werk
- Duidelijke en laagdrempelige informatieverstrekking over werk en regelingen
- Maatschappelijke participatie en activering als opstap naar ontwikkeling en/of werk
- Inclusief werkgeverschap en maatschappelijk verantwoord ondernemen
- Inzet ervaringsdeskundigen bewustwording – meedenken – adviseren toetsen
- Werknemersvaardigheden en participatievormen voor nieuwkomers

Bovengrondse Vakschool

4.4 Vrije tijd: kunnen doen wat je wilt

Binnen het thema vrije tijd bieden we mensen met een beperking meer kansen om aan sport en culturele bijeenkomsten mee te doen. Mensen met een beperking moeten de mogelijkheden krijgen om zelfstandig te kunnen sporten en bewegen. Culturele activiteiten en vrijetijdsactiviteiten zelfstandig kunnen bezoeken past hier bij.

Ook vanuit de brede diversiteit vinden wij dit belangrijk. Ongeacht wie je bent, wat je bent en hoe je bent. Iedereen dient zich welkom en veilig te voelen in een vereniging of club. Dat geldt ook voor het bezoeken van evenementen en of deelname hieraan. Dit vraagt net zoals bij de andere thema's om een integrale aanpak, maar ook om een breed aanbod.

Soms zit het in ogenschijnlijk kleine dingen die voor mensen heel belangrijk kunnen zijn, zoals voldoende toegankelijke toiletten. We werken bovendien binnen de vrijetijds- en culturele sector verder aan de toegankelijkheid van locaties en activiteiten.

Onderwerpen waar we aan werken:

- Aanbod inclusieve sport en cultuur verder uitbreiden én versterken
- Verhogen en borgen aanbod toiletten in HogeNood app
- Inclusie meenemen in vergunningen- en subsidiebeleid evenementen en sporten
- Geen discriminatie bij evenementen, in de horeca, op het sportveld
- Uitbreiden cultureel- en evenementenaanbod op inclusie- en diversiteitsgebied
- Inclusieve speeltuinen: toegankelijkheid en samenspelen
- Convenant inclusief uitgaan borgen en uitbreiden
- Inzet van ervaringsdeskundigen – bewustwording – advisering – toetsen schouwen





4.5 Vervoer en een toegankelijke openbare ruimte

Het is belangrijk dat mensen met een beperking zelfstandig gebruik kunnen maken van het openbaar vervoer. Het verbeteren van het doelgroepenvervoer hoort hier ook bij. Dat vraagt onder meer om betrouwbare, duidelijke, begrijpelijke en toegankelijke informatievoorziening. En om meer aansluiting en afstemming tussen openbaar vervoer en vormen van doelgroepenvervoer.

We werken daarnaast aan het toegankelijk(er) maken van onze algemene openbare (ver-blijfs)ruimte. Dat geldt ook voor de toegankelijkheid en bereikbaarheid van bestaande en nieuwe gebouwen. Openbare ruimte en (openbare) gebouwen raken elkaar. Intern en extern dienen we samen afspraken te maken hoe we dit willen realiseren. Het vraagt om een integrale aanpak.
Als wij als gemeente zelf een bouwproject ontwikkelen, zoals bijvoorbeeld het nieuwe Romeins museum de Thermen, is toegankelijkheid een belangrijk thema dat we vanaf het begin meenemen in het ontwerp.

Onderwerpen waar we aan werken:

- Toegankelijk openbaar vervoer, inclusief haltes en stations. Buurtbus opstapplaatsen.
- Gehandicapten parkeerplaatsen algemeen
- Begrijpelijke communicatie en mogelijkheden openbaar- en doelgroepenvervoer
- Actualiseren Handboek Openbare Ruimte Heerlen - toepassen in voorbereiding, uitvoering en realisatie
- Toegankelijkheid en bereikbaarheid bestaande en nieuwe gebouwen – van onderwijslocaties, locaties met maatschappelijke invullingen woningen tot ondernemingen en culturele of vrijetijdlocaties
- Toegankelijke en bereikbare algemene openbare (verblijfs)ruimte is een uitgangspunt binnen projecten
- Uitbreiden toegankelijke wandel- en beweegroutes
- Inzet ervaringsdeskundigen bewustwording –
  meedenken – adviseren - toetsen

4.6 Welzijn, gezondheid en ondersteuning

Het doel is om een goede toegankelijkheid en kwaliteit van zorg en ondersteuning te waarborgen. Voor mensen met een levensbrede en levenslange beperking is dit een eerste randvoorwaarde om mee te kunnen doen in de samenleving en om zelf de regie over het eigen leven te kunnen behouden.

In het sociale domein staan we als gemeente voor grote uitdagingen. Het deel van onze inwoners dat ondersteuning nodig heeft in het dagelijkse leven wordt steeds groter. Dit vraagt om een integrale aanpak waarbij professionele samenwerking zeer belangrijk is. Dit vraagt ook een aanpak die past bij de zorgvraag en bij de betrokkene. En om cultuursensitief werken. Waar mogelijk wordt de zorg zo dichtbij huis als mogelijk georganiseerd. Preventie en het ondersteunen van de informele zorg zijn hierin belangrijke thema's.

Gezondheid (lichamelijk en psychisch) heeft raakpunten met vele andere thema's zoals werken, wonen, zorg, vrije tijd en met de leefstijl van mensen, jong en oud.

Onderwerpen waar we aan werken:

- Hoe bereiken we samen onze doelgroep(en) 'achter de voordeur'
- Ontwikkeling en samenwerking partners maatschappelijke ondersteuning
- Laagdrempelige en vindbare informatie over gebruik hulpmiddelen en voorzieningen
- Onderzoeken hoe techniek en zorg in dagelijkse ondersteuning kunnen bijdragen
- Inzet ervaringsdeskundigen - bewustwording – meedenken – adviseren – toetsen

BUURTTEAMS HEERLEN.


Gemeente Heerlen


Uw gedrag in het stemhokje
Vragen? Stel ze aan het stembureau
Kunt u het stembiljet niet goed lezen?
Vraag het stembureau om een vergrootglas.
Stem door het witte vakje voor
uw keuze rood te maken.
Blanco stemmen?
Vul dan niets in op het stembiljet!
Fout gemaakt?
Vraag een nieuw stembiljet.
Voor het stembiljet na het invullen
zodat de stem niet zichtbaar is.
Daarna doet u het in de stembus.
U heeft een stemrecht te laten weten wat u stemt.
Dus ook niet door het maken van een foto.
Iemand mag u daartoe dwingen.
JVC

4.7 Burgerschap

De overheid vraagt steeds meer van haar burgers. Zoveel mogelijk zelfstandig kunnen meedoen is daar onderdeel van. Burgerbetrokkenheid is een voorwaarde voor een betere, effectievere en rechtvaardigere samenleving.

De overheid denkt bij betrokkenheid van burgers vooral aan participatie. Meedenken en meepraten op uitnodiging. Voor een gemeente wordt het ook steeds belangrijker om voor ideeën en initiatieven van burgers open te staan. Ongevraagd advies kan belangrijk zijn om eventuele blinde vlekken in onze kennis in te kunnen vullen. De vragen die we ons steeds moeten stellen, zijn: Welke ondersteuning kan een gemeente leveren bij ideeën van inwoners? Welke consequentie heeft ons beleid voor verschillende groepen inwoners?

Onderwerpen waar we aan werken:

- Verkiezingen: toegankelijke, bereikbare stembureaus en begrijpelijk communicatie
- Inzet ervaringsdeskundigen: samenstelling afspiegeling van de Heerlense bevolking
- Burgers met verschillende achtergronden betrekken bij maatschappelijke vraagstukken
- Inclusie- en diversiteitsproject in deel Hoensbroek – Heerlen Noord
- Informatiepunten Digitale Overheid: bekendheid geven en afstemming in samenwerken

4.8 Diversiteit

Heerlen is een zeer diverse stad. Diversiteit gaat over de verschillen die we met elkaar kunnen ervaren en dat kan van alles zijn. Die diversiteit kan zichtbaar zijn, bijvoorbeeld leeftijd of huidskleur, maar ook onzichtbaar, zoals religie, geaardheid, politieke overtuiging, of een mentale beperking. Diversiteit gaat over de mix van alle verschillen tussen mensen. Want gelukkig zijn we niet allemaal hetzelfde.

We vinden het belangrijk dat iedereen zich veilig en geaccepteerd mag voelen, in onze stad en in onze organisatie. Iedereen dient gelijkwaardig te worden behandeld. Ook willen we iedereen de kans bieden om naar vermogen mee te doen. We willen niet alleen beleid over onze stad maken, maar het ook 'met' onze stad maken. Het is belangrijk om ervaringsdeskundigen met verschillende achtergronden te betrekken bij beleidsontwikkelingen. Daar worden we als stad beter van. Het laat ook zien waar we voor staan: een stad waarin iedereen zich prettig, geaccepteerd en veilig mag voelen.

Onderwerpen waar we aan werken:

- Communicatie in begrijpelijke taal
- Activiteiten die de bewustwording ten aanzien van racisme en andere vormen van discriminatie verhogen
- Het uitbouwen en verstevigen van het netwerk binnen de thema's diversiteit en inclusie
- De organisatie van een landelijke Roze Zaterdag in Heerlen
- Het inzetten van ervaringsdeskundigen – bewustwording – meedenken – adviseren – toetsen



The Notorious IBE



4.9 De gemeente als werkgever en dienstverlener

Wij streven naar een inclusieve samenleving. De overheid is hier onderdeel van. Daarom werken we ook aan een inclusieve gemeentelijke organisatie. Het doel is onder andere om te werken aan het verbeteren van de toegankelijkheid van de gemeente, als werkgever en dienstverlener, voor mensen met een beperking. Denk onder meer aan fysieke toegang tot gebouwen en digitale toegang tot websites en systemen, maar ook aan technische hulpmiddelen voor collega's met een beperking. Medewerkers met en zonder een beperking die actief willen meedenken en meedoen zetten zich in voor een inclusieve organisatie. Inwoners helpen ons met het verbeteren van onze producten en informatieverstrekking. Denk hierbij aan het inzetten van ervaringsdeskundigen in een meeleespanel.

Verder is het belangrijk om een werkgever en dienstverlener te zijn die openstaat voor iedereen. Ongeacht wie je bent, je seksuele oriëntatie of genderindentiteit, of je wel of niet gelovig bent, iedereen moet zich thuis kunnen voelen in onze organisatie. Wij willen als organisatie bovendien een afspiegeling zijn van de stad waarvoor wij werken. Dat betekent ook dat alle klassen vertegenwoordigd moeten zijn. Een meer divers personeelsbestand zien we als een meerwaarde. We kunnen daardoor makkelijker vanuit meerdere perspectieven denken en ons beter verplaatsen in de inwoners waarvoor we ons dagelijks voor inzetten.

Onderwerpen waar we aan werken:

- Ambtenaren trainen en opleiden – bewustwording en bejegening – omgang met een diversiteit aan mensen, bijvoorbeeld mensen met een beperking of met een andere genderidentiteit
- Charter Diversiteit: uitdragen en borgen van inclusief werkgeverschap
- Gemeentelijke websites en producten zijn toegankelijk voor onze inwoners en bezoekers
- HRM: inclusief werving- en selectiebeleid – inclusiever personeelsbestand
- Lees- en schrijfniveau in onze interne en externe communicatie is in begrijpelijke taal
- Inzet ervaringsdeskundigen – bewustwording - adviseren - meedenken - toetsen - trainen

5. Vervolgstappen

Ambtenaren, ervaringsdeskundigen en partnerorganisaties hebben gewerkt aan het voorbereiden van deze lokale inclusie- en diversiteitsagenda. Het samen optrekken met ervaringsdeskundigen en partnerorganisaties is een bewuste keuze. Door samen te werken bereiken we doelen en is het een agenda van ons allemaal. We laten onze partners daarom ook graag in deze agenda vertellen wat ze belangrijk vinden.

Er zijn vijf onderwerpen waar we extra aandacht voor vragen in deze agenda. Dit zijn in willekeurige volgorde:

- Project aanpak laaggeletterdheid
- Beweegaanbod inclusief sporten verder uitbreiden én versterken
- Hoe bereiken we samen onze doelgroep(en) 'achter de voordeur'
- Communicatie in begrijpelijke taal
- Inzet ervaringsdeskundigen – bewustwording – meedenken – adviseren - toetsen

Het laatste punt komt onder de verschillende thema's terug. We hebben het dan over de inzet van ervaringsdeskundigen die meedenken, adviseren, bekijken of onze communicatie begrijpelijk is, die meekijken naar plannen en die aangeven wat ze van de uiteindelijke uitvoering van een plan vinden. De inwoner is waar mogelijk daarbij steeds ons vertrekpunt. We horen ook graag de mening van inwoners die zich nu nog niet uitspreken. Het is een uitdaging om ook die te bereiken. Ook hier kunnen onze partners en ervaringsdeskundigen ons helpen. Op basis van deze agenda gaan ambtenaren aan de slag met inclusieve plannen en projecten binnen de diverse werkvelden.

6. Communicatie

Over inclusieve- en diversiteitsonderwerpen communiceren we via de traditionele en sociale media. We hebben sinds twee jaar binnen de website van de gemeente Heerlen ook een webpagina voor en over inclusie. Deze zullen we uitbreiden en aanvullen met alle diversiteitsthema's.
Met de verschillende partners en andere relevante organisaties blijven we in gesprek over de uitvoering van het beleid. We nemen lopende acties van de vorige LIA en de inzet in het kader van diversiteit mee in de uitvoering van de nieuwe lokale inclusie- en diversiteitsagenda.

Acties en resultaten communiceren we zo breed mogelijk zodat zo veel mogelijk mensen er kennis van kunnen nemen. We doen dit in begrijpelijke taal (B1-niveau en waar nodig A2-niveau). We informeren de commissie Maatschappij en Welzijn over interessante ontwikkelingen via een update sociaal domein. Belangrijke ontwikkelingen delen we verder via een raadsinformatiebrief en de pers.

Met andere gemeenten en de VNG delen we informatie en onderhouden we contacten. Daarnaast delen onze partners via hun eigen kanalen nieuws over activiteiten.

7. Evaluatie

Onze nieuwe lokale inclusie- en diversiteitsagenda is een agenda die door de ontwikkelingen in de maatschappij ook kan worden aangepast. Het is een dynamisch document. Minimaal eens per jaar stemmen we af met het IPH, Adviesraad MO en andere partners over de agenda en bespreken we de stand van zaken. De raad wordt jaarlijks geïnformeerd over de voortgang door middel van een raadsinformatiebrief.

Gemeente **Heerlen**