# 1. Algemeen waar kan, maatwerk waar nodig

Werken aan een stad voor iedereen is in de eerste plaats werken aan oplossingen die breed toegankelijk zijn en zo min mogelijk Nijmegenaren buitensluiten. Waar verschillen tussen mensen worden erkend en ook verschillen in uitgangsposities worden erkend. En - waar nodig - in de aanpak verschil wordt gemaakt voor gelijke kansen. Maatwerk blijft dan nodig.




Wanneer mag iets maatwerk worden? Of wordt er dan liever gekozen voor meerdere thema's die wél algemeen aangepakt kunnen worden

Model IPW transitiecurve (Loorbach)

Niet iedereen wil meedoen of willen het zelf regelen
Hoe gaan jullie hier me om?

De waarde van diversiteit uitdragen

Inclusief waar het kan; categorale voorzieningen waar 't moet

senioren in het algemeen en allochtonen senioren. Hun knelpunten, behoefte en welzijn belichten en aanpakken

blijven investeren in bewustwording bij mensen met privileges -> mensen met migratieachtergrond niet missen -> ruimte geven kansen vanzelfsprekend maken en niet creeren.

senioren in het algemeen en allochtone senioren hun knelpunten behoeften en welzijn belichten en aanpakken

voldoende kennis in ambtelijke organisatie over inclusie -> deskundigheidsbevordering

zoek samenwerking met maatschappelijke organisaties in de stad, die hetzelfde doel nastreven -> geeft versnelling

de 'grootste' problemen of 'meeste' achterstand zijn niet altijd makkelijk voor te stellen
---
in combinatie met 5 zal transparantie in gemaakte keuzes al helpen

Voorwaarde: niet mogen verschuilen achter slechts de wettelijke verplichting

a. Dit betekent dat we ons inclusiedoel zoveel mogelijk realiseren via het regulier beleid.
- Daarbij leggen we de focus op het oplossen van algemene vraagstukken voor iedereen
- En streven we naar voorzieningen/aanpakken die zoveel mogelijk mensen insluiten (situatie 3 op bijgevoegd plaatje)
- Waar nodig aangevuld met maatwerkvoorzieningen (situatie 2 bijgevoegd plaatje)

- vanwege wie diegene is (identiteit)
- NB. behorend tot meerderheidsdiscriminerende identiteiten, bv ouderen+allochtonen, laaggel.+beperking

wat is het mensbeeld i.r.t. huidige discours

b. We formuleren specifieke uitvoeringsprogramma's/agenda's waar dit een meerwaarde heeft of wettelijke verplichting is.
- Daarbij hebben we aandacht voor gezamenlijke thema's over doelgroepen heen
- En richten we ons op de grootste problemen of de mensen met de meeste achterstand

Budget

de vermogens benadering

AANVULLEN

ontoegankelijke gebouwen veranderen kost heel veel tijd en geld en heeft extra aandacht nodig

maatwerk is ook voortborduren op bestaande bevolkingssamenstelling. Kennen we die qua wijken? Mogen we daar iets mee doen? Wijk = ook zoveel mogelijk

hoe kan je dit bepalen als niet alles meetbaar is gemaakt. En de meetbaarheid weer afhankelijk is van vooraf 'bepaalde' urgentie. Zo blijven minderheden altijd minderheden

dementie e.d. toename in zelfst. woningen evt. gebrek aan verzorging

Actief te werken aan inclusie, extra opletten bij de doelgroepen met een allochtoonsachtergrond, vluchtelingen/nieuw-komers, mensen die taal niet machtig zijn

## 2.Een zaak voor ons allemaal

Als we streven naar een stad waar iedereen kan meedoen en daarbij geen belemmeringen ondervindt vanwege wie diegene is, dan is dat een opgave die ons allen aangaat. Een opgave die zich uitstrekt over alle levensdomeinen van Nijmegenaren. Als gemeente hebben we een taak, maar kunnen we vooral samen met de mensen in de stad en de maatschappelijke organisaties echt verschil maken. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid.




Kwestie opgave vraagstuk

In de stad zichtbaar in bijv. bushokjes i.p.v. opdringerige reclame

De gemeente heeft nog veel te doen. Helaas zijn er signalen dat mensen met migratie-achtergrond zich niet gehoord voelen binnen de gemeente

-> een reden om te vertrekken
-> dit is geen afspiegeling
-> bewust-wording

De subsidie voorwaarden makkelijk en toegankelijke maken
Voor diversiteit en inclusie aanvragen

Ook reflectie en biastraining in dienstverlening P&O en subside-beoordelaars

Op de universiteit wordt ook veel gedaan rond inlcusie en gelijkheid in organisatie. Wordt hier ook naar gekeken?

ad. B - Rol werkgever/ dienstverlener
Niet mee eens. Gemeente als facilitator bemiddelaar. Houd de onafhankelijkheid

a. Uitgangspunt voor beleid is: participatie en representatie van alle inwoners.
b. Inclusie is het uitgangspunt voor de gemeente in de rol van dienstverlener en werkgever.
   - Update personeelsbeleid 2025 (afspiegeling stad als referentie, goede voorbeeld)
   - Inclusie maakt deel uit van ons nieuwe dienstverleningskader (2025)
   - We nemen diversiteit en inclusie mee in onze subsidievoorwaarden
c. De uitvoering van specifieke uitvoeringsprogramma's inclusie is een college brede verantwoordelijkheid.
d. We streven naar actieve netwerkvorming met organisaties in de stad die werken aan inclusie.

Neem vele ervarings-deskundigen aan als personeel

Niet afvinken maar echt doen

Niet alle mensen deugen
Wat doe je met notoire dwarsliggers

Wat doe je met mensen die tegen inclusie en diversiteit zijn?

Wat doe je met groeperingen die tegen inclusie zijn?
Trump-aanhangers

en die een aanvullend perspectief inbrengen

## 3.Met de mensen om wie het gaat

Werken aan oplossingen die toegankelijk zijn voor zoveel mogelijk Nijmegenaren gaat niet vanzelf. Daarvoor moet je actief op zoek naar de ervaringen van mensen in de stad. En in het bijzonder van de mensen voor wie meedoen om wie ze zijn niet vanzelfsprekend is. Die ervaringen maken ook duidelijk hoe inclusieve, algemene oplossingen er uit kunnen zien en wanneer maatwerk of een extra investering nodig is voor gelijke kansen.




Hoe gaan jullie op zoek? Wat best practices nemen jullie van andere 'gelijkende' gemeentes over/mensen in de stad

Gemeente communiceert veelal digitaal Graag rekening houden met andere zichtbare voelbare communicatie

Persoonlijk contact is belangrijk

ervaringsdeskundigheid als een belangrijk aspect beschouwen, naast de theoretisch/wo opgeleide mensen

-> een combinatie daarvan is belangrijk voor het vertegenwoordigen van kwetsbare groepen

De migranten organisaties uitnodigen om mee te doen en mee te denken

Pas op dat je 'doelgroepen'/'ervaringsdeskundigen' niet verantwoordelijk maakt voor 'opleiding' van ambtenaren.

->Dingen zelf onderzoeken, reflectie op privileges is belangrijk

a. We gaan/blijven in gesprek met belangengroepen, adviescommissies, bewonersinitiatief, etc.
b. We streven naar ervaringsdeskundigheid in alle fasen van beleid/ontwerp/uitvoering.
c. We hebben aandacht voor ervaringen van alle Nijmegenaren en de schuring die dat oplevert.
d. Specifieke uitvoeringsagenda's ontwikkelen we samen met de netwerken/gemeenschappen en we zorgen voor een gezamenlijke uitvoering.
e. Ook in specifieke agenda's hebben we aandacht voor dialoog en verbinding.

Organiseren samen

oefen empathie



Ook voor belangrijk gevoel (beeld)

(besteed middelen aan) Onderzoeken over waar mensen niet meer zelf kunnen 'spreken' bijv. stokoude, kwetsbare, uitstervende ouderen

Schuring: mensen die overlast veroorzaken willen gehoord worden. Mensen die overlast ervaren willen gehoord worden. Hoe hoor je beide?

## 4.Inclusie én discriminatie

Doorgaans werken we aan inclusie vanuit een positief standpunt: zorgen dat mensen zich fijn voelen, erbij horen en zich thuis voelen. Maar in het thema ligt eveneens buitensluiting besloten. Discriminatie is een speerpunt in het coalitieakkoord "Ons Nijmegen, stad van iedereen". Na een periode waarin we ons in Nijmegen vooral hebben gericht op inclusie als een positieve maatschappelijke investering, hebben we nu explicieter oog voor uitsluiting.




Nijmegen als ontspannen stad
- geen werk dat burnouts creëert
- geen lawaai dat mensen (autisme, NAH) uitsluit van de straat

a. Naast de wettelijke taken op het gebied van discriminatie werken we aan de preventie van discriminatie.
   - We stellen een anti-discriminatieagenda op als uitvoering van coalitieakkoord (2025)

b. De gemeentelijke organisatie heeft in de rol van dienstverlener en werkgever oog voor zowel inclusie als discriminatie.

-> Mooi dat er aandacht komt voor discriminatie
-> gemeente als organisatie een voorbeeld geven van hoe ze een open blik hebben

-> aanmoedigen om mensen die discrimineren aan te spreken
-> migranten maken zelden een melding

Onderzoek doen naar welke groepen de meeste discriminatie ervaren en in welke contexten

## 5.Werk in uitvoering

Waar iedereen zich thuis voelt

Werken aan een stad voor iedereen, is werk in uitvoering en nooit af. We starten daarbij ook niet met een clean sheet, waar we de stad helemaal opnieuw kunnen inrichten, of met onbeperkte middelen. Dit betekent dat we stap voor stap moeten blijven werken aan een stad voor iedereen door inclusie mee te nemen in onze afwegingskaders en realistische keuzes te maken waarover we helder communiceren.




Problematiek van mensen die uit beeld zijn (altijd thuis) proberen erbij te betrekken (inclusie)

Hoe generiek zijn die criteria? Of verschillen die per beleidsterrein?

a. We nemen inclusie mee in al onze afwegingskaders (beleid, subsidie/inkoop, ontwerp, communicatie).
b. We motiveren onze keuzes aan de hand van duidelijke criteria .
c. Geen maatregelen voor de bühne, maar doen wat werkt.

Wie dan?

Doorbraakaanpaak continueren voor multi-probleem-situaties

Vluchtelingen blijven steunen

Wat als bepaalde doelgroepen steeds het onderspit delven in de afwegingen

Verzanden in algemeenheden.

Moeten vechten voor maatwerk omdat iemand anders beslist dat algemeen ook wel kan.

Mensen niet alsnog in hokjes duwen, maar oog hebben voor verschillende facetten en levensfasen.

Aandacht voor het toenemende migrantenoud eren.

## 1. Algemeen waar kan, maatwerk waar nodig

Werken aan een stad voor iedereen is in de eerste plaats werken aan oplossingen die breed toegankelijk zijn en zo min mogelijk Nijmegenaren buitensluiten. Waar verschillen tussen mensen worden erkend en ook verschillen in uitgangsposities worden erkend. En - waar nodig - in de aanpak verschil wordt gemaakt voor gelijke kansen. Maatwerk blijft dan nodig.




Kansenongelijkheid jongerenraad! 2024

Consequentie van inclusief onderwijs: 1. minder so scholen 2. meer vervoer bij tijdelijke voorzieningen.

Zorg dat de maatschappij is ingericht voor iedereen! (ik ben wel klaar voor de maatschappij maar de maatschappij niet voor mij)

Regulier is goed beleidsuitgangspunt, maar geeft beperkingen in uitvoering. (zonder extra inzet maar geeft beperking in uitvoering)

Passende hulp ook als mensen zelf niet de hulp vragen.

Ook aandacht voor laaggeletterdheid.

Maatwerk is zeker nodig bij toegankelijkheid voor mensen met een beperking.

Hoe bepaal je waar maatwerk nodig is.

Wat doen we met de middengroep? Maatwerk is dure oplossing

Verzanden in taal en bedoelingen. Maak het snel concreet. Maak prioriteiten.

Mensen met migratieachtergrond hebben vaak andere vragen en behoefte om op het punt te komen om mee te kunnen doen. Heb hier aandacht voor.

Ook jongeren daarbij trekken.

Er moet voldoende ruimte blijven voor maatwerk.

Inzet studenten (stages en onderzoeksop drachten)

Is er ook aandacht voor stadsdelen en stapelingen daar.

Is er ruimte naast de uitvoeringsagenda's. Waarom juist deze? En niet bestaanszekerheid?

Wat zijn grootste problemen en wat is meeste achterstand. Soms heeft een kleine groep een groot problem en wordt steeds buitengesloten.

Hoe weeg je dat af zonder mensen die minder in beeld zijn te kort te doen?

a. Dit betekent dat we ons inclusiedoel zoveel mogelijk realiseren via het regulier beleid.
   - Daarbij leggen we de focus op het oplossen van algemene vraagstukken voor iedereen
   - En streven we naar voorzieningen/aanpakken die zoveel mogelijk mensen insluiten (situatie 3 op bijgevoegd plaatje)
   - Waar nodig aangevuld met maatwerkvoorzieningen (situatie 2 bijgevoegd plaatje)

b. We formuleren specifieke uitvoeringsprogramma's/agenda's waar dit een meerwaarde heeft of wettelijke verplichting is.
   - Daarbij hebben we aandacht voor gezamenlijke thema's over doelgroepen heen
   - En richten we ons op de grootste problemen of de mensen met de meeste achterstand

Hier lijkt een gat - preventie- te ontstaan

Niet alleen technisch/techno cratisch gaat ook om attitude, m.n. tolerantie liefst acceptatie.

Is er ook aandacht voor stapeling in de problematiek? Die mensen hebben het extra zwaar. Dus over doelgroepen en domeinen heen.

Definieren grootste probleem = dat wat het meeste kost. Of bijvoorbeeld eenzaamheid.

mensen met de grootste problemen en de grootste achterstand de meeste aandacht geven is mooi. Maar Mensen met psychische problemen die nog redelijk functioneren en geen overlast veroorzaken hebben ook hulp en aandacht nodig. Bij deze groep komt de pijn en de eenzaamheid meer binnen. En ook op praktisch gebied hebben deze mensen ook hulp nodig wegens gebrek aan overzicht en beschikbaarheid

Diversiteit meer te integreren in het onderwijs

## 2.Een zaak voor ons allemaal

Als we streven naar een stad waar iedereen kan meedoen en daarbij geen belemmeringen ondervindt vanwege wie diegene is, dan is dat een opgave die ons allen aangaat. Een opgave die zich uitstrekt over alle levensdomeinen van Nijmegenaren. Als gemeente hebben we een taak, maar kunnen we vooral samen met de mensen in de stad en de maatschappelijke organisaties echt verschil maken. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Sociale toegankelijkheid gaat over de wil om iedereen te zien. Toegang = niet hetzelfde als echt meedoen.




De poppetjes op het plaatje zijn allemaal witte doorsnee mannetjes.

Poppetjes op de tekeningen diverser maken qua kleur beperkingen enzo.

Afspiegeling betekent minder hoogopgeleiden.

Zorg ervoor dat er eerst echt draagvlak is bij interne medewerkers die kritisch zijn op dit thema.

Graag ook aandacht voor training voor bewoners (iedereen) over inclusie, wat te doen etc. Wat kun je Nijmegenaren leren zodat iedereen mee kan doen.

a. Uitgangspunt voor beleid is: participatie en representatie van alle inwoners.
b. Inclusie is het uitgangspunt voor de gemeente in de rol van dienstverlener en werkgever.
   - Update personeelsbeleid 2025 (afspiegeling stad als referentie, goede voorbeeld)
   - Inclusie maakt deel uit van ons nieuwe dienstverleningskader (2025)
   - We nemen diversiteit en inclusie mee in onze subsidievoorwaarden
c. De uitvoering van specifieke uitvoeringsprogramma's inclusie is een college brede verantwoordelijkheid.
d. We streven naar actieve netwerkvorming met organisaties in de stad die werken aan inclusie.

Bij personeelsbeleid vd gemeente (eigen personeel) afspiegeling dus diverse medewerkers.

Actieve netwerk vorming. Veel organisaties zijn nog op eigen eilandjes bezig. Waarom niet krachten bundelen. Voorbeeld = nonna.

Door op nieuwe manier te werken krijg je meer informatie. Bij een goede analyse is dat input voor nieuw beleid.

De meeste mensen willen graag meedoen en iets betekenen voor anderen.

## 3.Met de mensen om wie het gaat

Werken aan oplossingen die toegankelijk zijn voor zoveel mogelijk Nijmegenaren gaat niet vanzelf. Daarvoor moet je actief op zoek naar de ervaringen van mensen in de stad. En in het bijzonder van de mensen voor wie meedoen om wie ze zijn niet vanzelfsprekend is. Die ervaringen maken ook duidelijk hoe inclusieve, algemene oplossingen er uit kunnen zien en wanneer maatwerk of een extra investering nodig is voor gelijke kansen.




Mensen met autisme

De hele grote groep laaggeletterden en mensen met beperkte digitale vaardigheden. Veel schaamte. Zet ervaringsdeskundigen taal ambassadeurs van ROC in.

laaggeletterheid, offline papieren oplossingen, breed bereikbaar.

De mensen om wie het echt gaat worden niet bereikt. Zorg voor dialoog met groepen die zich buitengesloten voelen.

Gebruik de kennis van RU, Han en ROC.

Gebruik gender neutrale taal in alles

deskundigheid bij daadwerkelijke uitvoering bij fysieke toegankelijkheid gaat vaak fout.

Denk daarbij aan voorzieningen + begrijpelijke taal die nodig zijn om mee te kunnen doen.

Tegengestelde inclusie belangen tussen bv moslim inclusie versus lhbtiq+ inclusie

Betrek vanaf het begin ervaringsdeskundigen. Niets over ons zonder ons.

a. We gaan/blijven in gesprek met belangengroepen, adviescommissies, bewonersinitiatief, etc.
b. We streven naar ervaringsdeskundigheid in alle fasen van beleid/ontwerp/uitvoering.
c. We hebben aandacht voor ervaringen van alle Nijmegenaren en de schuring die dat oplevert.
d. Specifieke uitvoeringsagenda's ontwikkelen we samen met de netwerken/gemeenschappen en we zorgen voor een gezamenlijke uitvoering.
e. Ook in specifieke agenda's hebben we aandacht voor dialoog en verbinding.

Overvraging van ervaringsdeskundigen

Ook naar vindplaatsen toe. Niet alleen elke keer dezelfde mensen.

Overzicht krijgen over belangenorganisatie

Wiel niet opnieuw uitvinden.

Betrek mensen om wie het gaat. Community based.

Andere vorm plus aandacht voor schuring -> goed aandachtspunt

Goede facilitering + beloning van ervaringsdeskundigen.

Denk aan voetbalsupporters, wijken in.

Structurele betrokkenheid van organisaties en ervaringsdeskundigen.

Gebruik de kracht van de buurt (solidariteit in de gemeenschap)

Bij uitvoering alles in begrijpelijke taal

Hoe ga je om met het spanningveld tussen verschillende culturen, geloven en queer zijn. Ook binnen organisaties bewuste en onbewuste uitsluiting en discriminatie.

## 4.Inclusie én discriminatie

Doorgaans werken we aan inclusie vanuit een positief standpunt: zorgen dat mensen zich fijn voelen, erbij horen en zich thuis voelen. Maar in het thema ligt eveneens buitensluiting besloten. Discriminatie is een speerpunt in het coalitieakkoord "Ons Nijmegen, stad van iedereen". Na een periode waarin we ons in Nijmegen vooral hebben gericht op inclusie als een positieve maatschappelijke investering, hebben we nu explicieter oog voor uitsluiting.




Jullie betrekken hierzo meer volwassenen bij maar minder jongeren.

Wanneer is het teveel en te grote groep? En dan?

In dit huidge maatschappelijk klimaat brengt de gemeente Nijmegen de lhbtiq+ groep in gevaar door de bezuinigen op hun regenboogbeleid.

vb Polen. Arbeidsmigranten en hun kinderen

Ouderen met migratieachtergrond

Investeer in samenwerkingen met Nijmeegse partners en focus op het vergroten van bekendheid meldpunt vizier.

Denk aan heldere taal dat met discriminatie niet alleen multi culti wordt bedoeld

Dilemma: Aandacht voor jezelf mogen zijn op school. Leidt tot polariserende reacties. Vormvraag?

Openlijk standpunt innemen als gemeente tav negatieve politieke ontwikkelingen en inwoners beschermen.

Luisteren voor je maatregelen neemt en dat organiseren.

Niet alleen inclusie en discriminatie ook tegengaan van segregatie en vereenzaming.

a. Naast de wettelijke taken op het gebied van discriminatie werken we aan de preventie van discriminatie.
   - We stellen een anti-discriminatieagenda op als uitvoering van coalitieakkoord (2025)

b. De gemeentelijke organisatie heeft in de rol van dienstverlener en werkgever oog voor zowel inclusie als discriminatie.

## 5.Werk in uitvoering

Werken aan een stad voor iedereen, is werk in uitvoering en nooit af. We starten daarbij ook niet met een clean sheet, waar we de stad helemaal opnieuw kunnen inrichten, of met onbeperkte middelen. Dit betekent dat we stap voor stap moeten blijven werken aan een stad voor iedereen door inclusie mee te nemen in onze afwegingskaders en realistische keuzes te maken waarover we helder communiceren.



Gemeente Nijmegen laat een enorme kans liggen voor een duurzaam, inclusief en innovatief liggen door een dichte deur die ik krijg. Een initiatief dat de gemeente tonnen per jaar gaat besparen aan belastinggeld. Maar dit 4x genomineerde initiatief krijgt geen medewerking! Juul Hekort

De basis is goed dus tijd voor werk in uitvoering.

Vergeet jongeren niet en richt je daarbij op diversiteit.

Community based organisaties die dichtbij de doelgroep staan.

Maak een participatieagenda.

Werk aan toegankelijke en veilige vormen van participatie ism partners.

Aandacht voor drempels die groter worden ten kosten van mensen met een beperking.

Focus op leeftijdsdiscriminatie.

a. We nemen inclusie mee in al onze afwegingskaders (beleid, subsidie/inkoop, ontwerp, communicatie).
b. We motiveren onze keuzes aan de hand van duidelijke criteria .
c. Geen maatregelen voor de bühne, maar doen wat werkt.

Bij tijdelijk werk in uitvoering oog houden voor inclusie. BV de lift of parkeerplaats ns station buiten werking. Als je afhankelijk bent dat is de trein onbereikbaar.

Kwetsbare doelgroepen die het nog slechter krijgen als juist bij hen aan de onderste traptreden van de participatieladder wordt gezaagd om kosten te besparen.

Zorg dat geld niet leidend wordt/blijft. "zorgcowboys"

Risico's -> vergeten van inclusie in beleid bijvoorbeeld bij mobiliteit binnenstad. ER komen steeds meer wandelzones, dit is niet te doen als je afhankelijk bent van de fiets.

Inclusie als subsidievoorwaarde is goed maar hoe stimuleer je daarop?

Woningbouwprogramma sluit onvoldoende aan bij senioren, starters en statushouders.

Tijd voor uitvoering inclusie creëren vraagt ook een tijdsinvestering. Sommigen mensen sluiten anderen uit. Is daar straks ruimte voor?

Risico van veralgemenisering van het onderwerp bij algemene benadering en of gelijkschakeling groepen

Algemeen is leuk maar wie past er nou precies in een hokje of protocol.

Te ambitieus/veel omvattend beleid waarin alles belangrijk is. Maak daarom gerichte keuzes.

we vergeten de stappen tussen a en z.

Maatwerk als kans voor specifieke doelgroepen.

Als je teveel op maatwerk focust ontstaan er misschien veel geisoleerde personen of groepjes dit kan samenredzaamheid afremmen en universeel ontwerpen van voorzieningen afremmen

Toegankelijk maken van festivals en horeca. En dan echt! Doornroosje is niet toegankelijk en 4 daagse feesten ook niet.

Leidt tot duidelijke keuzes en zichtbaarheid voor verschillende doelgroepen.

Maatwerk betekent ook soms is exclusief nodig om later naar inclusief te groeien.

Menselijke maat

Te algemeen leidt tot verlies van de noodzakelijke aandacht voor specifieke doelgroepen bv bezuiniging lhbtiq+

Ik meerdere handicaps en identiteiten. Ik pas niet in een hokje.

## 1. Algemeen waar kan, maatwerk waar nodig

Werken aan een stad voor iedereen is in de eerste plaats werken aan oplossingen die breed toegankelijk zijn en zo min mogelijk Nijmegenaren buitensluiten. Waar verschillen tussen mensen worden erkend en ook verschillen in uitgangsposities worden erkend. En - waar nodig - in de aanpak verschil wordt gemaakt voor gelijke kansen. Maatwerk blijft dan nodig.



Kijken voor de oplossing

Erkenning dat mensen iets nodig hebben om ingesloten te worden

Het blijft toch over geld gaan en niet over mensen.

Blijvende blinde vlekken: 1. sommigen mensen hebben sociale veiligheid nodig. 2. of verhuizen is normaal als je verstandelijk beperkt bent.

Er zijn meer doelgroepen bv ouderen achter de geraniums.

Specifieke problemen niet over het hoofd zien.

Samenwerken met ervaren bouwers van universeel ontwerpen van voorzieningen. (expertise gebruiken van andere organisaties of gemeenten)

a. Dit betekent dat we ons inclusiedoel zoveel mogelijk realiseren via het regulier beleid.
   - Daarbij leggen we de focus op het oplossen van algemene vraagstukken voor iedereen
   - En streven we naar voorzieningen/aanpakken die zoveel mogelijk mensen insluiten (situatie 3 op bijgevoegd plaatje)
   - Waar nodig aangevuld met maatwerkvoorzieningen (situatie 2 bijgevoegd plaatje)

b. We formuleren specifieke uitvoeringsprogramma's/agenda's waar dit een meerwaarde heeft of wettelijke verplichting is.
   - Daarbij hebben we aandacht voor gezamenlijke thema's over doelgroepen heen
   - En richten we ons op de grootste problemen of de mensen met de meeste achterstand

2 leveranciers zorg doen geen onderhoud, communiceert niet is slordig met mensen en middelen. Concurrentie of toezicht is nodig.

Hoe stel je dat vast? Leidt dit criterium niet tot uitsluiting? (achterstand)

let op intersectionaliteit

Ga eens praten met partners en andere partijen.

Maak gebruik van bestaande ontwikkelingen sturing sociale basis.

Versnippering

Ervaringsdeskundigen betrekken

Die verantwoordelijkheid wordt niet breed gedragen. Ik hoor vaak; "we kunnen toch niet de hele wereld toegankelijk maken?"

Een zaak is voor ons allemaal. Meer gaan samenwerken met andere gemeenten, provincies en rijk.

Gemeentebestuur (raad, beleid, burgemeester) kan/is positief voorbeeld normaliseren van verschil.

Denk aan culturele instellingen!

Onverschilligheid

Verdeel verantwoordelijkheid onder mensen met macht en verantwoordelijk (formeel)

Als je iets aan collectieve gezamenlijke verantwoordelijkheid noemt bestaat het gevaar dat de gemeente het af kan schuiven op burgers(initiatieven) die misschien onvoldoende gefaciliteerd zijn.

**2.Een zaak voor ons allemaal**

Als we streven naar een stad waar iedereen kan meedoen en daarbij geen belemmeringen ondervindt vanwege wie diegene is, dan is dat een opgave die ons allen aangaat. Een opgave die zich uitstrekt over alle levensdomeinen van Nijmegenaren. Als gemeente hebben we een taak, maar kunnen we vooral samen met de mensen in de stad en de maatschappelijke organisaties echt verschil maken. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid.



Meer mensen worden gezien en gehoord.

Niet vergeten, eerste levensbehoeftes zoals een huis en eten.

Bij te ruim of algemeen beleid kan het risico bestaan dat een kleine minderheid zich niet gehoord voelt.

Definieer diversiteit met doel in het oog.

Maak inclusie en diversiteit gewoon en vertrouwd voor kinderen dus van jongs af aan.

Het recht van de sterkste blijft gelden ook al iedereen wordt bevraagd.

a. Uitgangspunt voor beleid is: participatie en representatie van alle inwoners.
b. Inclusie is het uitgangspunt voor de gemeente in de rol van dienstverlener en werkgever.
   - Update personeelsbeleid 2025 (afspiegeling stad als referentie, goede voorbeeld)
   - Inclusie maakt deel uit van ons nieuwe dienstverleningskader (2025)
   - We nemen diversiteit en inclusie mee in onze subsidievoorwaarden
c. De uitvoering van specifieke uitvoeringsprogramma's inclusie is een college brede verantwoordelijkheid.
d. We streven naar actieve netwerkvorming met organisaties in de stad die werken aan inclusie.

lastig met maar 3 doelgroepen uit de notitie.

Te algemeen beleid kan ertoe leiden dat mensen/groepen zich niet erin herkennen (dus maatwerk)

Bezuinigingen visie van het huidige kabinet.

Ervaringsdeskundigen zijn vooral op de hoogte van welke regeling/procedures remmend werken en welke ondersteuning echt helpt.

Mooie kans om netwerk met belangengroeperingen en organisaties nog meer te versterken.

iedereen moet meedoen en betrokken blijven

## 3.Met de mensen om wie het gaat

Werken aan oplossingen die toegankelijk zijn voor zoveel mogelijk Nijmegenaren gaat niet vanzelf. Daarvoor moet je actief op zoek naar de ervaringen van mensen in de stad. En in het bijzonder van de mensen voor wie meedoen om wie ze zijn niet vanzelfsprekend is. Die ervaringen maken ook duidelijk hoe inclusieve, algemene oplossingen er uit kunnen zien en wanneer maatwerk of een extra investering nodig is voor gelijke kansen.




Meer mensen bereiken = betere/effectievere besluitvorming. Op HBO's beginnen met voorlichten

Culturele verschillen

Juiste mensen aan tafel.

Mensen van kleur

Bereik niet alleen belangenorganisaties. Probeer ook mensen die niet zelf voor organisaties werken thuis te bereiken.

Wie krijgt een stem?

Let op genoeg financiele middelen voor belangengroepen. (er staat een bezuiniging voor lhbti groepen gepland)

Voldoende financiele ruimte voor nieuwe initiatieven overhouden.

schuring = conflict? Tegenstellingen benoemen?

a. We gaan/blijven in gesprek met belangengroepen, adviescommissies, bewonersinitiatief, etc.
b. We streven naar ervaringsdeskundigheid in alle fasen van beleid/ontwerp/uitvoering.
c. We hebben aandacht voor ervaringen van alle Nijmegenaren en de schuring die dat oplevert.
d. Specifieke uitvoeringsagenda's ontwikkelen we samen met de netwerken/gemeenschappen en we zorgen voor een gezamenlijke uitvoering.
e. Ook in specifieke agenda's hebben we aandacht voor dialoog en verbinding.

Beschouw de initiatieven van bv een moskee als een bewonersinitiatief. Daar zit een netwerk met veel info die bepaalde gemeenschappen nodig hebben.

Neem specifieke mensen mee bij het aangaan van gesprekken.

Democatisering als thema

Aansluiten bij actualiteit

Delen ze in "groepjes"'is niet goed. Veel mensen schamen zich en willen niet meedoen zo.

Overgangregels: 18jr min en 18jr plus.

Solliciteren, iedereen gelijke kansen geven.

Taaltechnisch: discriminatie zou ik geen speerpunt van beleid noemen. (anders formuleren)

## 4.Inclusie én discriminatie

Doorgaans werken we aan inclusie vanuit een positief standpunt: zorgen dat mensen zich fijn voelen, erbij horen en zich thuis voelen. Maar in het thema ligt eveneens buitensluiting besloten. Discriminatie is een speerpunt in het coalitieakkoord "Ons Nijmegen, stad van iedereen". Na een periode waarin we ons in Nijmegen vooral hebben gericht op inclusie als een positieve maatschappelijke investering, hebben we nu explicieter oog voor uitsluiting.




Hulp ook bij administratie overlast. Ziek zijn is enorm bureaucratisch. Ik heb geen mentale problemen ik krijg hulp die heb ik soms wel nodig.

Kinderen en jongeren als aparte doelgroep benaderen. Actief en in sportclubs, scholen en culturele instellingen

Onbedoeld en ongewenst buitensluiten door: taalgebruik, digitalisering, onbewuste vanzelfsprekendheden, organiseren, vergader cultuur etc.

Als er "verborgen" problemen zijn vraag dan de gemeente of die er aan gaat werken.

Vergeet niet de ouders van zorgintensieve kinderen.

Vergeet niet de mensen met ernstige beperkingen. cemb/sgeug etc

a. Naast de wettelijke taken op het gebied van discriminatie werken we aan de preventie van discriminatie.
   - We stellen een anti-discriminatieagenda op als uitvoering van coalitieakkoord (2025)

b. De gemeentelijke organisatie heeft in de rol van dienstverlener en werkgever oog voor zowel inclusie als discriminatie.

Veel meer signalen over discriminatie worden opgehaald

Draag acceptatie als gemeentelijke organisatie zoveel mogelijk uit.

kan team inclusie in het onderwijs met jongeren eenzelfde sessie als hier doen? Met iets meer achtergrond.

Meer lhbti voorlichting op scholen stimuleren.

preventie is indicatie van geslaagd beleid.

## 5.Werk in uitvoering

Werken aan een stad voor iedereen, is werk in uitvoering en nooit af. We starten daarbij ook niet met een clean sheet, waar we de stad helemaal opnieuw kunnen inrichten, of met onbeperkte middelen. Dit betekent dat we stap voor stap moeten blijven werken aan een stad voor iedereen door inclusie mee te nemen in onze afwegingskaders en realistische keuzes te maken waarover we helder communiceren.




Weg van de geleidelijkheid bevordert ook draagvlak bij tegenstanders of cynici. Dus niet abrupt.

Kunst en Cultuur centrum bij de Lindenbergh

Pak dit als moment, ook domein overstijgend.

SVP verduidelijken wat duidelijk is.

Maak er werk van en voer een controle uit op festivals en feesten op toegankelijkheid.

Inclusie en diversiteit laten wortelen in beleid en uitvoering op andere terreinen.

Een keer in het zoveel jaar wordt beleid opnieuw geformuleerd. Op deze manier wordt inclusie langzaam maar zeker verankerd in al het beleid.

Zowel horizontaal als verticaal.

a. We nemen inclusie mee in al onze afwegingskaders (beleid, subsidie/inkoop, ontwerp, communicatie).
b. We motiveren onze keuzes aan de hand van duidelijke criteria .
c. Geen maatregelen voor de bühne, maar doen wat werkt.

Niet met 1 hulpmiddelenleverancier een contract opstellen. Wat als deze organisatie steeds zijn afspraken niet nakomt.

Optiek is wel heel belangrijk daarmee straal je uit wat je belangrijk vindt als gemeente.

Zorg wordt duurder met 1 hulpmiddelenleverancier die steeds faalt.

Mensen worden meldingsmoe. met betrekking tot wel zorg. Dat betekent niet dat het goed gaat.

Ongelijk investeren in gelijke kansen

Sluit goed aan op nieuwe visie financiële bestaanszekerheid 'Maatwerk waar nodig'

## 1.Algemeen waar kan, maatwerk waar nodig

Werken aan een stad voor iedereen is in de eerste plaats werken aan oplossingen die breed toegankelijk zijn en zo min mogelijk Nijmegenaren buitensluiten. Waar verschillen tussen mensen worden erkend en ook verschillen in uitgangsposities worden erkend. En - waar nodig - in de aanpak verschil wordt gemaakt voor gelijke kansen. Maatwerk blijft dan nodig.




Blijf sessies als deze organiseren Estafette

-Inclusief onderwijs-
meer leerlingen dichter bij huis naar school.
Vergroten gevoel van mee (mogen) doen

Met visie 3 naar ons beleid en uitvoering kijken.

Niet voldoende kennis over wat er nodig is voor verschillende doelgroepen. Plus niet weten dat inclusiethema speelt binnen enig beleidsdomein (blinde vlekken)

Wijkgericht aanpakken.
- Sluit niet altijd aan bij behoefte doelgroepen
- doelgroepen per wijk te klein aantal om gehoord te worden plus om rekening mee te houden

Beleid/inzet bedenken vanuit hulpvraag - niet vanuit doelgroepen - meer integraal i.p.v. verkokerd

Uitvoering heeft weinig budget. Doelen zijn nog te algemeen. Wat gaan/kunnen we

Er gebeurt niks. Geen gezamenlijke opgave. Betekent dat strak sturen nodig is.

Design for all
Bijv. in ontwerp omgeving of woning betekent minder druk op zorg. Belangrijk ivm budget en tekort aan menskracht

Risico: algemene voorzieningen moeten wel beter/anders om voor zoveel mogelijk mensen toegankelijk te zijn

Specifieke behoefte doelgroepen sneeuwt snel onder in regulier beleid
Hoe blijven deze overeind

Door standaardrubriek in college- en raadsvoorstellen kan het ook een Moetje worden voor de buhne

vb: ov-visie niet vanuit doelgroepen input leveren maar vanuit hulpvraag. Minder goed te been/mobiel zijn

aansluiten bij de regionale ontwikkelagenda Inclusief Onderwijs

Vanuit OHV:
- financiën
- onduidelijkheid normen/eisen
wel de eisen vanuit het Rijk maar niet de middelen
- doordecentralisatie

BOSS samen speelakkoord

Kans: universeel onderwerp. Investeren in deze manier van denken/werken scheelt veel maatwerk en gedoe achteraf

a. Dit betekent dat we ons inclusiedoel zoveel mogelijk realiseren via het regulier beleic
- Daarbij leggen we de focus op het oplossen van algemene vraagstukken voor iede
- En streven we naar voorzieningen/aanpakken die zoveel mogelijk mensen insluite op bijgevoegd plaatje)
- Waar nodig aangevuld met maatwerkvoorzieningen (situatie 2 bijgevoegd plaatje)

b. We formuleren specifieke uitvoeringsprogramma's/agenda's waar dit een meerwaarde heeft of wettelijke verplichting is.
- Daarbij hebben we aandacht voor gezamenlijke thema's over doelgroepen heen
- En richten we ons op de grootste problemen of de mensen met de meeste achterstand

Vanuit Onderwijshuisvesting:
- inpassen inclusief onderwijs (en benodigde aanpassingen) op een natuurlijk moment (bij vervanging gebouw, grootschalig onderhoud dus fasering

Deze groepen hebben wij niet altijd goed in beeld met onze data. achterstand sluit juist ook weer uit

Vergeet de kinderorganisaties niet

Rekening houden met effect van geldzorgen. Deze mensen komen niet of moeilijker mee. Basisvaardigheden, slechte gezondheid, ongezonde leefomgeving, stress en schaarste

Investeren in kennis!

Kiezen voor succes

Het meer impact laten hebben van beleid

Maatwerk = acceptatie

Invloed van geld/financiën op mee kunnen doen/je gezien en gehoord voelen

In keuzes zit kans om groepen onvoldoende te betrekken. goede motivatie dan noodzakelijk

Kans
Ruimte voor meiden in de openbare ruimte. Bezig met onderzoek HAN/Hatert BOSS

Koppeling inclusie en bestaans(on)zekerheid
-> grote groep!

Samenhang gezamenlijke thema's -> ook vanuit financiele bestaanszekerheid gaan nu werken aan uitvoeringsplan

Hoe zorg je voor eigenaarschap bij andere afdelingen of domeinen?

## 2.Een zaak voor ons allemaal

Als we streven naar een stad waar iedereen kan meedoen en daarbij geen belemmeringen ondervindt vanwege wie diegene is, dan is dat een opgave die ons allen aangaat. Een opgave die zich uitstrekt over alle levensdomeinen van Nijmegenaren. Als gemeente hebben we een taak, maar kunnen we vooral samen met de mensen in de stad en de maatschappelijke organisaties echt verschil maken. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid.




Gezamenlijke verantwoordelijkheid is ook samen schouders eronder, bredere schouderen, meer meters.

Duidelijke afspraken over verantwoordelijkheid

Iedereen verantwoordelijk is ook alle afdelingen kennis, tijd en middelen!

Hoe stuur je op verantwoordelijkheden? (van anderen) Wat als een afdeling een ander amibtieniveau heeft?

Inzet/tonen rolmodellen. Voorbeeld doet volgen of inspireren.

Ook aandacht voor de rol van de gemeente in MGR'en (reg. samenwerking zoals Werkbedrijf)

Alle inwoners dus niet alleen doelgroepen.

Gesprekskaartjes of discussiepunten verspreiden in de organisatie om gesprek aan te wakkeren.

a. Uitgangspunt voor beleid is: participatie en representatie van alle inwoners.
b. Inclusie is het uitgangspunt voor de gemeente in de rol van dienstverlener en werkgever.
   - Update personeelsbeleid 2025 (afspiegeling stad als referentie, goede voorbeeld)
   - Inclusie maakt deel uit van ons nieuwe dienstverleningskader (2025)
   - We nemen diversiteit en inclusie mee in onze subsidievoorwaarden
c. De uitvoering van specifieke uitvoeringsprogramma's inclusie is een college brede verantwoordelijkheid.
d. We streven naar actieve netwerkvorming met organisaties in de stad die werken aan inclusie.

Organisatie wordt afspiegeling van de stad.

Samenwerking tussen organisaties:
-breder bereik dan alleen gemeente
- gezamenlijke verantwoordelijkheid.
-juist ook bedrijfsleven betrekken.

tegengestelde belangen

Hoe zorgen we dat inwoners en organisaties in de stad voldoende met het thema aan slag gaan?

Men selecteert bij sollicitatiegesprekken snel mensen die op hem/haar/die lijkt in plaats van aanvullend en echt open voor anderen.

Geef het goede voorbeeld.

kans; wijkgerichte participatie? waar wonen de gebruikers die het nodig hebben?

Diversiteit wordt zo een mindset door de organisatie heen.

(binnen) Binnen andere domeinen soms weinig aandacht voor het sociaal domein.

College brede verantwoordelijkheid = brede basis/stevig fundament.

## 3.Met de mensen om wie het gaat

Werken aan oplossingen die toegankelijk zijn voor zoveel mogelijk Nijmegenaren gaat niet vanzelf. Daarvoor moet je actief op zoek naar de ervaringen van mensen in de stad. En in het bijzonder van de mensen voor wie meedoen om wie ze zijn niet vanzelfsprekend is. Die ervaringen maken ook duidelijk hoe inclusieve, algemene oplossingen er uit kunnen zien en wanneer maatwerk of een extra investering nodig is voor gelijke kansen.




Blijf in gesprek met de mensen waar het om gaat
B, we hebben hierin nog veel te leren.
b is mooi streven goede mix van ervaringsdeskundige in verschillende fasen.
Altijd op zoek naar nieuwe mensen en netwerken.
Ervaringsdeskundigen breed in de organisatie (ook risico overbelasting)
Niet mensen overvragen, altijd dezelfde mensen, zorgen voor goede afspiegeling.
Mooi om meer in dialoog te gaan met verschillende belangen.
Durf met mensen in gesprek te gaan.
Overbelasting ervaringsdeskundigen onvoldoende in organisatie belegd.
punt B, hiermee krijgt je beleid meer impact.
a. We gaan/blijven in gesprek met belangengroepen, adviescommissies, bewonersinitiatief, etc.
b. We streven naar ervaringsdeskundigheid in alle fasen van beleid/ontwerp/uitvoering.
c. We hebben aandacht voor ervaringen van alle Nijmegenaren en de schuring die dat oplevert.
d. Specifieke uitvoeringsagenda's ontwikkelen we samen met de netwerken/gemeenschappen en we zorgen voor een gezamenlijke uitvoering.
e. Ook in specifieke agenda's hebben we aandacht voor dialoog en verbinding.
Meer betrekken ervaringsdeskundig en bij het beleid. Is mogelijk met budget voor personeel
Poolse landdag en/of stroperig
Ervaringsdeskundigheid: "inbedding" in de organisatie.
organisatie werkt nu nog belemmerend in het aannemen ervaringsdeskundigheid.
Meer kennis op doen van "samen speelbeleid" Boss met doelgroep "stem geven"".
"Dilemma op dinsdag" achtige scenario's uitvergroten voor scherpte in gesprekken (schuring)
Bekijken we inclusie ook vanuit de leefomgeving? wijk straat en concentraties van gemeenschappen. Afstand tot elkaar en de kracht van die gemeenschappen.
Hoe bereiken we mensen die de gemeente niet (snel) weten te vinden/
Tegengestelde belangen

## 4.Inclusie én discriminatie

Doorgaans werken we aan inclusie vanuit een positief standpunt: zorgen dat mensen zich fijn voelen, erbij horen en zich thuis voelen. Maar in het thema ligt eveneens buitensluiting besloten. Discriminatie is een speerpunt in het coalitieakkoord "Ons Nijmegen, stad van iedereen". Na een periode waarin we ons in Nijmegen vooral hebben gericht op inclusie als een positieve maatschappelijke investering, hebben we nu explicieter oog voor uitsluiting.



Rol van werkgever is niet minder belangrijk tov die van dienstverlener.

a. Naast de wettelijke taken op het gebied van discriminatie werken we aan de preventie van discriminatie.
    - We stellen een anti-discriminatieagenda op als uitvoering van coalitieakkoord (2025)
b. De gemeentelijke organisatie heeft in de rol van dienstverlener en werkgever oog voor zowel inclusie als discriminatie.

## 5.Werk in uitvoering

Werken aan een stad voor iedereen, is werk in uitvoering en nooit af. We starten daarbij ook niet met een clean sheet, waar we de stad helemaal opnieuw kunnen inrichten, of met onbeperkte middelen. Dit betekent dat we stap voor stap moeten blijven werken aan een stad voor iedereen door inclusie mee te nemen in onze afwegingskaders en realistische keuzes te maken waarover we helder communiceren.



Investeer in kennis en ambtelijk vakmanschap. Hoe doen we dit?

Concrete voorbeelden hoe inclusie meegenomen kan worden = groot en breed effect.

Verplicht onderdeel in college en raadsvoorstel is uiteindelijk een dode letter.

Lerend werken

Hoe bewaak je dit thema door de organisatie.

a. We nemen inclusie mee in al onze afwegingskaders (beleid, subsidie/inkoop, ontwerp, communicatie).
b. We motiveren onze keuzes aan de hand van duidelijke criteria .
c. Geen maatregelen voor de bühne, maar doen wat werkt.

Ook aandacht voor de rol van de gemeente in de MGR"en (regionale samenwerking zoals werkbedrijf)

Scoren op realisaties en die naar buiten brengen.

Leidt mogelijk tot discriminatie.

verandering kost tijd en capaciteit.

Boss uitvoeringsagenda

2026-2027 koppelen kans.

Wees eerlijk. Grenzen aan inclusie/maatwerk. Balans tussen individueel belang en collectieve draagkracht

Samenwerking met fysieke domein (intensiever)

Soms heeft het bevorderen van toegankelijkheid voor de een, negatieve gevolgen voor de ander. Iets om je bewust van te zijn

Het verbeteren van toegankelijkheid is vaak fijn voor iedereen. Denk aan makkelijke taalniveau. Dat is altijd goed

# 1. Algemeen waar kan, maatwerk waar nodig

Werken aan een stad voor iedereen is in de eerste plaats werken aan oplossingen die breed toegankelijk zijn en zo min mogelijk Nijmegenaren buitensluiten. Waar verschillen tussen mensen worden erkend en ook verschillen in uitgangsposities worden erkend. En - waar nodig - in de aanpak verschil wordt gemaakt voor gelijke kansen. Maatwerk blijft dan nodig.




Blijf scherp op gelijke kansen; geen focus/verschuiving naar (gewenst) resultaat

Hebben we voldoende oog voor de grenzen van maakbaarheid, en het belang voor acceptatie en erkenning

Wanneer tevreden?

Emancipatiestrijd botst soms met verbinding = dilemma

Soms is maatwerk tijdelijk nodig om het daarna bij regulier onder te brengen. Aandacht voor borging op lange termijn.

Motiveer transparant waarom maatwerk nodig is en wat het oplevert.

Meedoenregeling mee laten groeien met de markt/inflatie.

teveel focussen op maatwerk kost veel tijd en geld. Schaarstegoederen van de toekomst.

Doorbraakaanpak bewijst maatwerkvoorzieningen. Steunpunt KOT (kinderopvangtoeslag maatwerk waar nodig toepassen,

a. Dit betekent dat we ons inclusiedoel zoveel mogelijk realiseren via het regulier beleid.
   - Daarbij leggen we de focus op het oplossen van algemene vraagstukken voor iedereen
   - En streven we naar voorzieningen/aanpakken die zoveel mogelijk mensen insluiten (situatie 3 op bijgevoegd plaatje)
   - Waar nodig aangevuld met maatwerkvoorzieningen (situatie 2 bijgevoegd plaatje)

b. We formuleren specifieke uitvoeringsprogramma's/agenda's waar dit een meerwaarde heeft of wettelijke verplichting is.
   - Daarbij hebben we aandacht voor gezamenlijke thema's over doelgroepen heen
   - En richten we ons op de grootste problemen of de mensen met de meeste achterstand

Risico: wat is definitie "grootste achterstand"

Kans om taalbarriere weg te nemen, door niet alleen in Nederlands te communiceren, maar te accepteren dat niet iedereen de Ned. taal beheerst.

1b, dat had je dan al veel eerder voor elkaar moeten krijgen!

Kleine problemen zijn makkelijker op te lossen maar wel vaak reden voor grotere problmen/achterstand

Grotere groep mensen in armoede. Weinig financiële middelen = buitensluiten.

Verantwoording inzet middelen kleine groep veel beperkt effect.

Kleine problemen bij veel mensen - hierdoor wel een grote doelgroep.

Financiële beperkingen

Regulier beleids is reeds vastgesteld/lopend. Hoe voorkom je dat inclusie pas over 2,5 jaar wordt toegevoegd aan regulier beleid?

Inclusie is ook: het voor iedereen de moeite waard laten zijn om stem te laten horen. Aansluiten op behoefte.

Richt op wat verbindt ipv wat onderscheidt.

Maak een instrument/voorzet hoe je tussentijds inclusiemaatregelen kunt toevoegen

Kijk naar wat er al is en hoe dat toegankelijker kan (minder ingewikkeld) zodat meer mensen kunnen meedoen.

Gebruik leidende principes voor je algemeen beleid en verbindt daarop bv ongelijk investeren in gelijke kansen.

Gezamenlijk en we geven goed aan waar we hulp nodig hebben.

## 2. Een zaak voor ons allemaal

Als we streven naar een stad waar iedereen kan meedoen en daarbij geen belemmeringen ondervindt vanwege wie diegene is, dan is dat een opgave die ons allen aangaat. Een opgave die zich uitstrekt over alle levensdomeinen van Nijmegenaren. Als gemeente hebben we een taak, maar kunnen we vooral samen met de mensen in de stad en de maatschappelijke organisaties echt verschil maken. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid.




Gedragsveranderin g moet uit de mens zelf komen. Dus hoe doe je dat goed bij alle uitvoerende instanties?

Als het niet breed gedragen wordt, loop je het risico dat het snel uitdooft.

Bedrijven zijn te vrijblijvend in deelname.

Van abstract naar concreet en weer terug. Blijf zien wat er al gebeurt en al bijdraagt.

Participatie als "moetje"

Neem het fysiek domein mee in dit thema.

Verbeter de wereld - begin bij jezelf.

Iedere communicatie over de subsidievoorwaarden voor alle doelgroepen.

Voorbeelden en successen van inclusie zichtbaar maken.

Als werkgever goede voobeeld geven. Practice what you preach.

Diversiteit is er van nature maar als gemeente vormen we hier niet een afspiegeling van. Vraagt extra inzet.

a. Uitgangspunt voor beleid is: participatie en representatie van alle inwoners.
b. Inclusie is het uitgangspunt voor de gemeente in de rol van dienstverlener en werkgever.
   - Update personeelsbeleid 2025 (afspiegeling stad als referentie, goede voorbeeld)
   - Inclusie maakt deel uit van ons nieuwe dienstverleningskader (2025)
   - We nemen diversiteit en inclusie mee in onze subsidievoorwaarden
c. De uitvoering van specifieke uitvoeringsprogramma's inclusie is een college brede verantwoordelijkheid.
d. We streven naar actieve netwerkvorming met organisaties in de stad die werken aan inclusie.

Het moet normaal zijn in alles wat we doen.

Duidelijk benoemen wat het betekent wat we gaan doen.

Verbind met samenwerken met de stad. Participatiebel eid.

Participatie an sich moet beter. Omgevingsmana gers moeten serieuzer worden genomen.

Inclusief thinking versus inclusief doing

Vergroten van diversiteit binnen ons personeelsbestand draagt bij aan betere oplossingen, creativiteit en scherpte. Zet daarbij in op objectiviteit ipv doelgroepenbeleid.

Zonder intrensieke motivatie vanuit ons management is het sneeuwbaleffect moeilijk te realiseren.

"Posivitieve discriminatie?"

Hoe betrek je mensen erbij die zich minder bewustzijn vd inclusieprobleme n?

Uitvoering niet expliciet van het college maar van iedereen in de organisatie.

IZL al goed voorbeeld als werkgever.

## 3.Met de mensen om wie het gaat

Werken aan oplossingen die toegankelijk zijn voor zoveel mogelijk Nijmegenaren gaat niet vanzelf. Daarvoor moet je actief op zoek naar de ervaringen van mensen in de stad. En in het bijzonder van de mensen voor wie meedoen om wie ze zijn niet vanzelfsprekend is. Die ervaringen maken ook duidelijk hoe inclusieve, algemene oplossingen er uit kunnen zien en wanneer maatwerk of een extra investering nodig is voor gelijke kansen.




Actief zoeken naar ervaringen en weten wat je zelf in huis hebt en kunt.

Veel aandacht geven aan zichtbaar, respectvol gedrag naar elkaar toe.

Maak duidelijk onderscheid tusser belangenbehartigir g en ervaringsdeskundig heid.

Jongeren en jongvolwassenen actief betrekken.

Vertaal behoeftes uitkomst dialoog aar duidelijke opdrachten/richting om concrete resultaten te bereiken.

3c Ook aandacht voor de Nijmegenaren die je niet hoort en die niet goed zijn in de digitale wereld.

Verbind met samenwerken met de stad.

Veel input van dezelfde mensen (weinig verschil en minder inclusief)

Input waar je zelf niet aan hebt gedacht.

Hoe betrek je iedereen en niet alleen doelgroepen en ervaringsdeskun digen.

Je kunt het moeilijk voor iedereen goed doen.

Belangenorgani satie worden overvraagt bij inzet ervaringsdesk.

De meerderheid verliezen door te veel focus op verschillende minderheden verkleint soms draagvlak.

a. We gaan/blijven in gesprek met belangengroepen, adviescommissies, bewonersinitiatief, et
b. We streven naar ervaringsdeskundigheid in alle fasen van beleid/ontwerp/uitvoering.
c. We hebben aandacht voor ervaringen van alle Nijmegenaren en de schuring die dat oplevert.
d. Specifieke uitvoeringsagenda's ontwikkelen we samen met de netwerken/gemeenschappen en we zorgen voor een gezamenlijke uitvoering.
e. Ook in specifieke agenda's hebben we aandacht voor dialoog en verbinding.

Beleid maken obv echte situaties + ervaringen

Hoe krijg je eigenaarschap bij alle burgers voor inclusie, alle Nijmegenaren hierin mee (en doen)

Soms met elkaar soms voor elkaar.

eigen kennis in huis vs ervaringsdes kundigheid.

We vragen teveel van ervaringsdesk undingen (burnout)

Betrekken doelgroepen via stadsdeel programmeren en opgaave anders sturen Sterke Sociale Basis. Gesprek aangaan ervaringsverhalen.

Aanpak is erg planmatig en instrumenteel. Veel meer aandacht voor relatie met de groepen.

Openstaan voor nieuwe ideeen en oplossingen.

Inzet op lokale ervaringsdesk undigheid en landelijke.

Brede participatie borgen versus vaste deelnemers of inwoners

Echt kwetsbaren niet bereiken.

Negatieve frame inclusie in wereld (Trump)

Ook taalgebruik is belangrijk

Veel modellen en voorbeeldgedrag zichtbaar maken in de stad.

## 4.Inclusie én discriminatie

Doorgaans werken we aan inclusie vanuit een positief standpunt: zorgen dat mensen zich fijn voelen, erbij horen en zich thuis voelen. Maar in het thema ligt eveneens buitensluiting besloten. Discriminatie is een speerpunt in het coalitieakkoord "Ons Nijmegen, stad van iedereen". Na een periode waarin we ons in Nijmegen vooral hebben gericht op inclusie als een positieve maatschappelijke investering, hebben we nu explicieter oog voor uitsluiting.




Ook inclusief communiseren

onderwijs en arbiedsmarkt meenmen.

handhaving van discriminatie.

We hebben nog uitvoeringsbudget bij kansengelijkheid 35.000 euro. Bundelen? Lieke

Terugdringen onderwijs, stage en arbeidsmarkt discriminatie.

Iedereen die bij de gemeente werkt, alle niveau's.

a. Naast de wettelijke taken op het gebied van discriminatie werken we aan de preventie van discriminatie.
   - We stellen een anti-discriminatieagenda op als uitvoering van coalitieakkoord (2025)

b. De gemeentelijke organisatie heeft in de rol van dienstverlener en werkgever oog voor zowel inclusie als discriminatie.

Zaak van de lange adem.

Partners zijn noodzakelijk voor uitvoering. Is er voldoende draagvlak in de stad? (oa bij onderwijs?)

Heeft iedereen een gelijksoortig beeld wat/hoe meegenomen moet worden in afwegingskader op gebied van inclusie.

Vermijd inclusie illusie. Focus op structurele rechtvaardigheid.

Duidelijkheid over rollen.

Als iets nooit af is moet je duidelijke tussendoelen stellen.

Door ambitieus beleid risico op te hoge verwachtingen. Belang van verwachtingsmanagement.

## 5.Werk in uitvoering

Werken aan een stad voor iedereen, is werk in uitvoering en nooit af. We starten daarbij ook niet met een clean sheet, waar we de stad helemaal opnieuw kunnen inrichten, of met onbeperkte middelen. Dit betekent dat we stap voor stap moeten blijven werken aan een stad voor iedereen door inclusie mee te nemen in onze afwegingskaders en realistische keuzes te maken waarover we helder communiceren.




Doorbraken vraagt ook om keuzes maken. Je kunt niet alles tegelijk doen.

Hoe borgen we dit in alle werkdruk?

Het verbeteren van het beleid later in het proces/de uitvoering.

Versterken lerend vermogen.

Financiële beperkingen (i.r.t. ambities)

Resultaten terugkoppelen om aan te tonen dat het werk.

a. We nemen inclusie mee in al onze afwegingskaders (beleid, subsidie/inkoop, ontwerp, communicatie).
b. We motiveren onze keuzes aan de hand van duidelijke criteria .
c. Geen maatregelen voor de bühne, maar doen wat werkt.

Maak een instrument hoe je inclusie kunt meenemen in afwegingskaders.

Verwerken in vergunning via de apv.

Beleidsdrukte

Hoe hanteer je samen dezelfde normen?

Communicatie, zorg voor beleid dat inwoners kunnen snappen en makkelijk aan mee kunnen werken. communicatie naar inwoners kan simpeler.