Lokale Inclusie Agenda Opsterland



gemeente Opsterland

Inhoud

Samenvatting	3
Introductie	4
1. Kaders en beleidsverplichtingen	5
2. Visie Opsterland	9
3. Gewenste situatie	11
4. Uitvoering LIA	16
5. Acties 2025 - 2026	22
6. Bronnen	23
Bijlage 1: Ik doe mee-ter	24
Bijlage 2: Wat doen we al?	25
Bijlage 3: Checklist Adviesraad Sociaal Domein	28

Samenvatting

De gemeente Opsterland wil ervoor zorgen dat iedereen mee kan doen in de samenleving, ongeacht hun achtergrond of beperking. Dit noemen we een inclusieve samenleving. Dit betekent dat iedereen gelijke kansen krijgt, of je nu jong, oud, gezond, ziek, arm of rijk bent. De gemeente werkt aan dingen die het makkelijker maken voor iedereen om mee te doen, zoals toegankelijkheid in gebouwen, voor vervoer en in de openbare ruimte.

In Opsterland willen we niet alleen zorgen voor fysieke toegang, maar ook voor sociale en digitale toegang. Mensen moeten zich welkom voelen, informatie kunnen vinden en mee kunnen doen aan sport, werk en school. Er wordt ook gewerkt aan het verbeteren van de basisvaardigheden van mensen, zoals lezen en schrijven, zodat iedereen goed kan meedoen.

De gemeente Opsterland werkt samen met inwoners, scholen en andere organisaties om ervoor te zorgen dat niemand wordt uitgesloten. Er zijn ook speciale projecten waar mensen met ervaringen helpen om betere oplossingen te bedenken. Dit wordt gedaan door bijvoorbeeld ontmoetingsplekken te maken voor inwoners, het verbeteren van sportmogelijkheden voor mensen met een beperking, en het zorgen voor goede werk- en leermogelijkheden voor iedereen.

De gemeente wil zelf een voorbeeld zijn door binnen haar eigen organisatie iedereen gelijke kansen te geven. We willen diversiteit en inclusie bevorderen, zowel bij de medewerkers van de gemeente als in de manier waarop ze diensten aanbieden aan de inwoners.

De acties voor de komende jaren worden samen met inwoners uitgewerkt.

Introductie

Dit document is opgedeeld in verschillende hoofdstukken, die samen helpen om de Lokale Inclusie Agenda verder te ontwikkelen. In deze introductie leggen we uit hoe de LIA is opgebouwd, wat inclusie betekent en welke belangrijke begrippen we gebruiken. Hoofstuk 1 bespreekt de belangrijkste regels en wetten die we hebben meegenomen bij het maken van de agenda. In hoofdstuk 2 gaan we dieper in op de visie op inclusie en leggen we uit hoe we de agenda hebben opgebouwd. Hoofdstuk 3 gaat over de gewenste situatie: hoe zou het er in de toekomst uit moeten zien. In hoofdstuk 4 bespreken welke voorwaarden er nodig zijnen welke stappen we kunnen zetten om Opsterland inclusiever te maken. Tot slot staan in hoofdstuk 5 de acties waar we mee beginnen in 2025. Deze Lokale Inclusie Agenda is het beginpunt voor de concrete stappen die we moeten zetten om een inclusieve gemeente te worden.

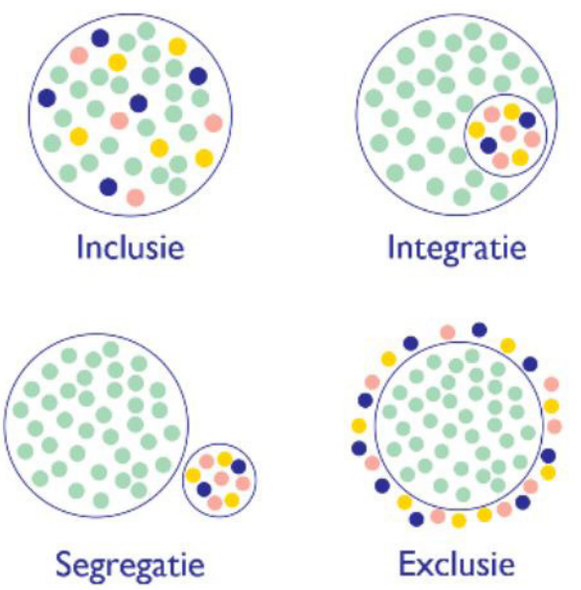
Begrippen

Er zijn diverse begrippen in omloop. Inclusie is namelijk een veelbesproken maatschappelijk onderwerp in Nederland. Inclusie heeft te maken met hoe er tegen de maatschappij wordt aangekeken.

Diversiteit: gaat over alle zichtbare en onzichtbare vormen waarin wij van elkaar verschillen, binnen onze gedeelde menselijkheid.

Inclusie: Is een persoonlijke ervaring waarbij je voelt dat je erbij hoort, je stem wordt gehoord, je gerespecteerd wordt en dat je succesvol kan zijn.

De inclusieve samenleving is een samenleving waarin iedereen, ongeacht zijn of haar culturele achtergrond, sekse, leeftijd en talenten of beperkingen, tot zijn recht kan komen door op een gelijkwaardige manier, naar behoefte en vermogen, deel te nemen aan de maatschappij. Inclusie heeft betrekking op insluiting en toenemende participatie van mensen in de samenleving.



Figuur 1: In bovenstaand figuur staat het begrip inclusie grafisch weergegeven. Inclusie is niet exclusie (mensen uitsluiten), inclusie is niet segregatie (mensen uitsluiten en actief in een ander sub-cluster zetten) en inclusie is niet integratie (mensen als sub-cluster opnemen). Inclusie is mensen werkelijk betrekken, insluiten, opnemen in de totale groep.

1. Kaders en beleidsverplichtingen

1.1. Wettelijke kaders

Het VN-verdrag handicap

Sinds 2016 is in Nederland het VN-verdrag voor de rechten van mensen met een beperking van kracht. Dit verdrag draait om het bevorderen van inclusie en participatie, met als doel een samenleving waarin iedereen naar behoefte en vermogen mee kan doen. Het richt zich op het wegnemen van drempels, zowel letterlijk als figuurlijk, om de toegankelijkheid te vergroten: fysiek, sociaal en in dienstverlening. De uitvoering ervan is een gedeelde verantwoordelijkheid van alle maatschappelijke partijen, met de gemeente in een leidende rol.

Gemeenten hebben de vrijheid om op eigen wijze de verplichtingen van het verdrag, geleidelijk, in te voeren. Dit verdrag is verankerd in verschillende wetten zoals de Wmo, Jeugdwet en Participatiewet. De gemeenten zijn verplicht te werken aan bewustwording en periodieke plannen op te stellen vanuit deze wetten. Deze plannen moeten worden samengevoegd tot een integraal plan.

Bij het opstellen van beleid is het essentieel om ook mensen met een beperking te betrekken (‘niets over ons, zonder ons’). Gemeenten hebben de taak om te zorgen voor geleidelijke verbetering van de algemene toegankelijkheid voor personen met een handicap of chronische ziekte.

Algemene Wet gelijke behandeling

Daarnaast is er de Algemene Wet gelijke behandeling. Iedereen heeft recht op gelijke behandeling. Het maakt niet uit wat iemands godsdienst, levensovertuiging, politieke mening, beperking, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid of burgerlijke staat is. De Wet gemeentelijke anti-discriminatievoorzieningen biedt inwoners toegang tot een anti-discriminatievoorziening. In Opsterland doet Tûmba dit. Tûmba is het kenniscentrum en meldpunt voor discriminatie en diversiteit in de provincie Fryslân. Dit geeft onze inwoners onder meer het recht op onafhankelijke bijstand bij klachten over discriminatie op basis van bijvoorbeeld cultuur, sekse of hetero- of homoseksualiteit.

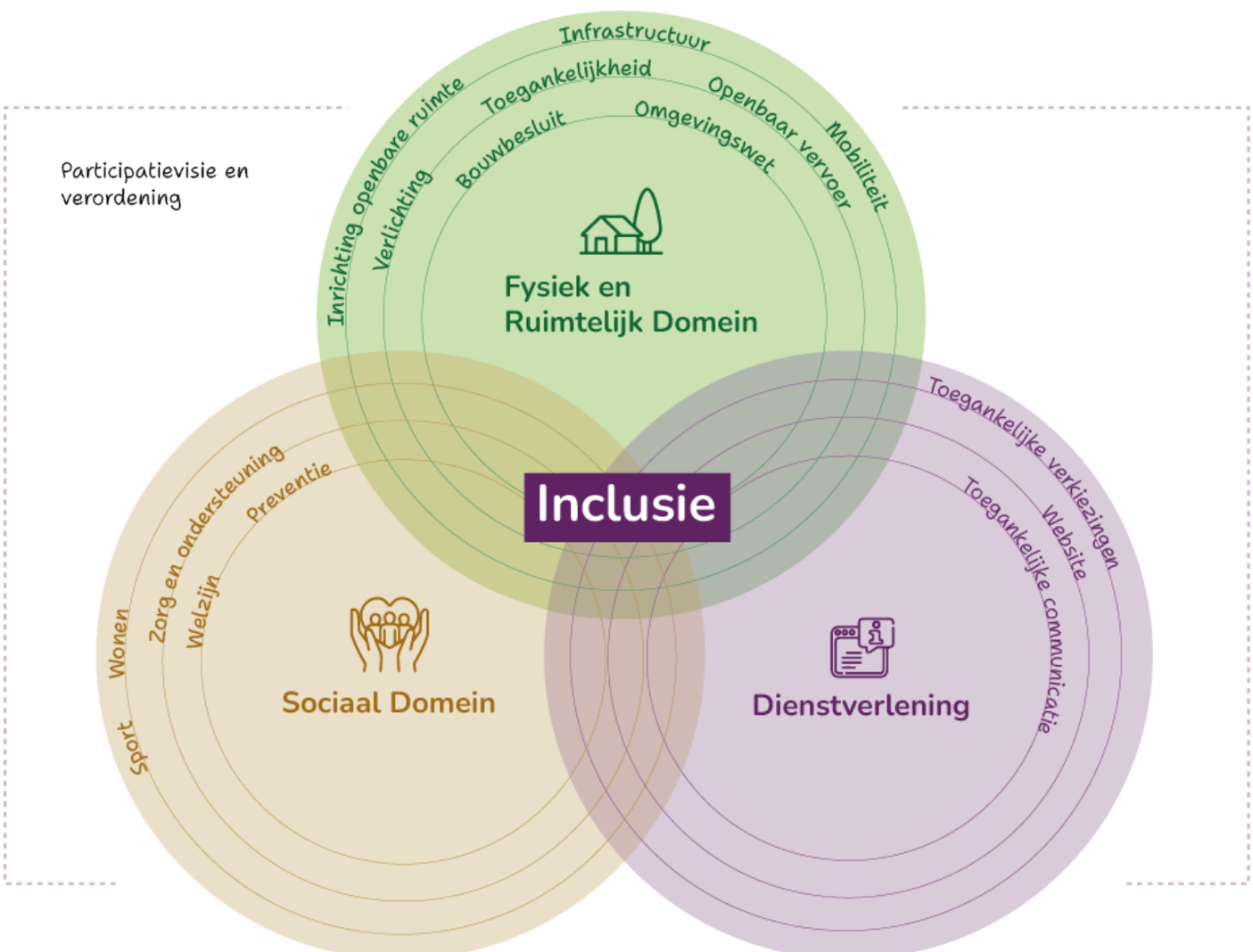
Toegankelijkheid als norm

Sinds 1 januari 2017 is toegankelijkheid de norm en ontoegankelijkheid de uitzondering. Dat gaat niet alleen om toegankelijkheid van gebouwen, de openbare ruimte, informatie en communicatie. Maar ook om de toegankelijkheid van onderwijs, arbeid, wonen en vrije woningkeuze, mobiliteit en het aanbod van goederen en diensten zoals horeca, detailhandel en betalingsverkeer. Niet alleen gemeenten moeten hier hun beleid en dienstverlening op aanpassen, maar ook bedrijven en maatschappelijke organisaties.

Overheid, gemeenten, organisaties en ondernemers moeten vanaf 1 januari 2017 stapsgewijs werken aan het realiseren van deze algemene toegankelijkheid.

1.2. Raakvlakken met ander beleid

Een inclusieve samenleving waarin iedereen volwaardig kan deelnemen wordt gezien als een kracht en een bron van innovatie en sociale cohesie. De gemeente heeft met betrekking tot inclusie een rol als beleidsmaker, dienstverlener en als werkgever. De LIA wordt in Opsterland opgenomen in de preventieagenda. Inclusie raakt aan verschillende domeinen. Naast het sociaal domein komt toegankelijkheid terug in het fysieke en ruimtelijk domein en ook in dienstverlening en communicatie.


Participatievisie en verordening
Infrastructuur
Toegankelijkheid
Openbaar vervoer
Mobiliteit
Inrichting openbare ruimte
Verlichting
Bouwbesluit
Omgevingswet
Fysiek en Ruimtelijk Domein
Inclusie
Toegankelijke verkiezingen
Website
Toegankelijke communicatie
Dienstverlening
Wonen
Zorg en ondersteuning
Welzijn
Preventie
Sport
Sociaal Domein

1.3. Huidige situatie

In Opsterland doet iedereen mee, dat is wat we uitdragen. Er gebeurt al veel op het gebied van inclusie. In beleid op gebied van vervoer, openbare ruimte en gebouwen wordt veelal vanuit richtlijnen en wetgeving nagedacht over toegankelijkheid voor onze inwoners. Ook in dienstverlening en communicatie wordt er rekening gehouden met de diversiteit aan inwoners. En binnen het sociaal domein wordt er zowel op individueel als collectief niveau gekeken naar wat inwoners nodig hebben om mee te kunnen doen in onze samenleving. De samenhang hierin is nog onvoldoende. Voornamelijk de 'onzichtbare drempels' voor onze inwoners verdienen meer aandacht. We zijn ons niet altijd bewust van inclusie, terwijl kleine aanpassingen een groot verschil kunnen maken op de weg naar een meer inclusieve samenleving. Bewustwording is daarin een belangrijke eerste stap die gezet kan worden.

Een uitgebreider overzicht van wat er gebeurt op het gebied van inclusie is te vinden in de bijlagen.

1.4 Atelier Sociaal Domein

Om te komen tot een breed gedragen Lokale Inclusie Agenda, hebben we ervoor gekozen informatie te verzamelen bij inwoners en ervaringsdeskundigen. Dit hebben we in samenwerking met NHL Stenden opgepakt, in de vorm van een Atelier Sociaal Domein. Er zijn in Friesland verschillende Ateliers. Dit zijn leergemeenschappen waar studenten en docenten van verschillende opleidingen van NHL Stenden samenwerken met lokale partners. Zij zoeken oplossingen voor vaak complexe, maatschappelijke vraagstukken.

We hebben gevraagd input op te halen bij inwoners, met specifiek aandacht voor onze meest kwetsbare inwoners voor deze Lokale Inclusie Agenda. Juist de laagdrempelige aanpak en open blik van studenten leent zich goed voor dit onderwerp. De studenten hebben verschillende inwoners gesproken en ook mensen in een zorginstelling en statushouders. Ze hebben ook een 'ik doe mee-ter'[1] ontworpen voor inwoners, om mensen te bevragen op het gevoel van inclusie.

De studenten van de eerste periode komen tot 4 aanbevelingen:

- Een inclusiecoördinator aanstellen. Zij hebben gesproken met een inclusiecoördinator in een andere gemeente en hebben opgehaald dat dit werkt. Er is structureel aandacht nodig voor het onderwerp inclusie om de bewustwording te vergroten.
- Een fysieke ontmoetingsplek mogelijk maken. De studenten zien dat er behoefte is aan ontmoeten tussen verschillende doelgroepen. Zij zien dorpskeamers als mooie optie hiervoor.
- Jongeren en basisscholen betrekken. De studenten zien mogelijkheden om vroeg te beginnen met inclusie door de slimme samenwerkingen op te zetten met de (basis)scholen.
- Communicatiemogelijkheden ondersteunen zodat inwoners elkaar makkelijker kunnen informeren over activiteiten die ze organiseren.

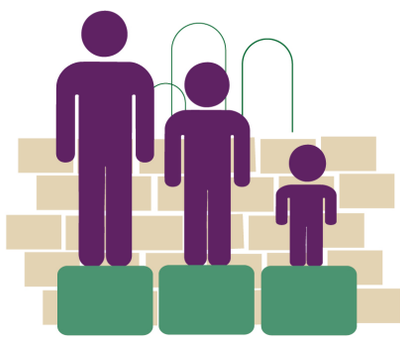
Een deel van de adviezen van de studenten sluit goed aan bij de beweging die al in gang is gezet, bijvoorbeeld het ontwikkelen van 'de dorpskeamers'. Dit werk met de leergemeenschap levert op dat er structureel aandacht en inspanning is voor het onderwerp inclusie. Daarmee wordt dat de bewustwording al groter. Ze hebben veel gesprekken gevoerd met inwoners en maatschappelijke partners en zijn heel laagdrempelig en 'onbevangen' te werk gegaan. We zetten het Atelier Sociaal Domein daarom voort.

1 De 'ik doe mee-ter' staat in bijlage 1

Drie gedachten over inclusie

...en waarom alleen de derde écht inclusief is

1 **We bieden alle mensen dezelfde hulp, want daar heeft iedereen voordeel van. Zo behandelen we iedereen gelijk.**



Prima gedachte, maar:

Dit werkt niet voor iedereen. De persoon rechts kan immers nog steeds niks zien.

2 **We geven mensen verschillende vormen van hulp. Dan kan iedereen meedoen.**



Op zich goed bedacht, maar:

De verschillen worden benadrukt en dat zorgt ervoor dat mensen zich anders voelen. Alsof ze er niet bij horen. Het is immers erg zichtbaar dat de één meer hulp nodig heeft dan de ander.

3 **We behandelen iedereen gelijk én nemen de oorzaak van de ongelijkheid weg.**



Een topidee, want:

Iedereen kan meedoen, wordt hetzelfde behandeld en voelt zich van waarde. Dat is inclusie!

2. Visie Opsterland

2.1 ‘Eltsenien docht mei yn Opsterlân!’

In Opsterland vinden we het belangrijk dat iedere inwoner op een gelijkwaardige manier, naar behoefte en vermogen, mee kan doen. We streven naar een veerkrachtige, inclusieve samenleving en zorgzame samenleving, die bijdraagt aan sterke gemeenschappen waarin mensen zichzelf kunnen zijn en naar elkaar omkijken. We vinden het belangrijk dat we iedereen gelijk behandelen en de oorzaak van ongelijkheid wegnemen.

2.2 Ambitie

We behandelen iedereen gelijkwaardig en nemen de oorzaak van ongelijkheid zoveel mogelijk weg. De LIA richt zich op het wegnemen van drempels, zowel letterlijk als figuurlijk. Wij willen de toegankelijkheid vergroten: fysiek, sociaal en in dienstverlening. De uitvoering ervan is een gedeelde verantwoordelijkheid van alle maatschappelijke partijen, met de gemeente in een leidende rol. In de LIA wordt uitgegaan van gelijkheid, solidariteit, autonomie en participatie. De LIA richt zich op de samenleving, waarin wij als gemeente ook een voorbeeldrol kunnen hebben.

2.3 Aanpak Lokale Inclusie Agenda

Uitgangspunten

We hanteren vier uitgangspunten voor onze aanpak. Deze zijn gebaseerd op de handreiking die geschreven is door de VNG.

- Autonomie: Wij vinden het belangrijk dat onze inwoners ervaren dat ze hun eigen leven kunnen leiden, en als het nodig is met ondersteuning. De doelen dragen bij aan het bevorderen van eigen regie en houden tegelijk oog voor inwoners die ondersteuning nodig hebben.

- Gelijkwaardigheid: Wij willen de waarde van elk persoon respecteren en streven naar gelijke rechten en behandeling voor iedereen. De doelen dragen bij aan het bevorderen, beschermen en waarborgen van deze gelijkwaardigheid.

- Participatie: Wij vinden het belangrijk dat iedereen, naar behoefte en vermogen, mee mag en kan doen.

- Solidariteit: Wij vinden het belangrijk dat onze inwoners zich welkom voelen en dat er betrokkenheid is tussen onze inwoners ongeacht de culturele achtergrond, sekse, leeftijd en talenten of beperkingen.

Voorwaarden

Om tot een inclusieve samenleving te komen is het noodzakelijk dat we inzetten op bewustwording, ontmoeting en toegankelijkheid. De doelen sluiten aan op de preventieagenda welke gebaseerd is op de principes van positieve gezondheid.

Bewustwording:
De rode draad door alle acties is bewustwording. Besef is nodig zodat medewerkers van de gemeente, bedrijven en ook de inwoners weten dat er drempels kunnen zijn voor mensen om gelijkwaardig mee te kunnen doen. Het is niet vanzelfsprekend dat mensen zich welkom en veilig voelen. De acties van de Lokale Inclusie Agenda dragen bij aan bewustwording van zichtbare en onzichtbare drempels die mensen ervaren bij het deelnemen aan de samenleving.

Ontmoeting:
Inclusie is de basis voor welzijn. Door een effectieve sociale basis te stimuleren komt niemand aan de zijlijn te staan en kunnen mensen meedoen. Ontmoeting is essentieel in deze sociale basis. Door ontmoeting te stimuleren kan er begrip ontstaan, ‘bekend maakt bemind’.

Toegankelijkheid:
De acties dragen bij aan het verbeteren van de toegankelijkheid in Opsterland. Inclusie

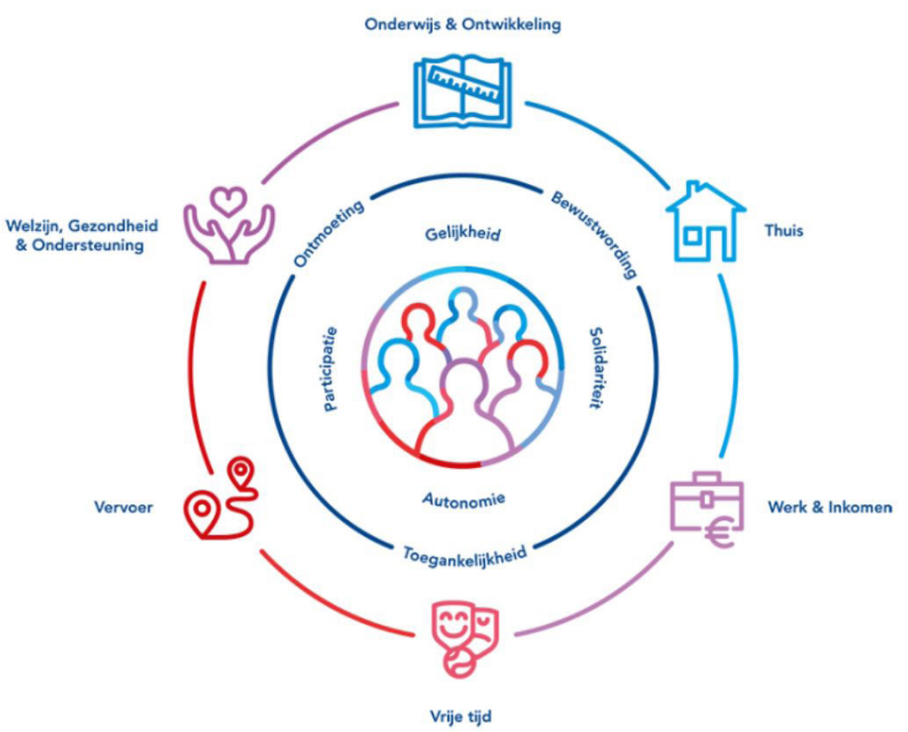
en toegankelijkheid zijn gezamenlijke verantwoordelijkheden van alle maatschappelijke partijen, en de gemeente moedigt anderen aan om toegankelijk te zijn. Toegankelijkheid kent verschillende belangrijke aspecten. Fysieke toegankelijkheid zorgt ervoor dat iedereen zonder problemen de locatie kan bereiken en deelnemen. Sociale toegankelijkheid betekent dat iedereen zich welkom voelt, hun stem kan laten horen, en zich betrokken voelt. Financiële toegankelijkheid houdt in dat de kosten voor iedereen betaalbaar zijn. Digitale toegankelijkheid verwijst naar de mogelijkheid voor iedereen om internet, computers en smartphones te gebruiken. Analoge toegankelijkheid betekent dat iedereen de informatie in brieven, teksten en op borden begrijpt, ook als deze niet digitaal is.

Levensdomeinen

Een inclusieve samenleving heeft betrekking op verschillende aspecten van het leven van inwoners. Een samenleving is pas inclusief wanneer iedere inwoner dit ervaart op alle aspecten van het leven. We werken in deze LIA met de levensdomeinen, die voor iedereen van belang zijn, aldus de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG):

- **Onderwijs & ontwikkeling**
- **Thuis**
- **Vrije tijd**
- **Vervoer**
- **Werk & inkomen**
- **Gezondheid, welzijn & ondersteuning**

Wij vinden het belangrijk om als gemeente het goede voorbeeld te geven. Zowel voor onze inwoners als medewerkers.



Figuur 3: Deze afbeelding is van de VNG en is opgenomen in de handreiking voor het opstellen van een Lokale Inclusie Agenda.

3. Gewenste situatie

3.1. Pijlers

Voor de komende jaren hebben we negen belangrijke pijlers vastgesteld die richting geven aan ons inclusiebeleid. Deze pijlers bouwen voort op bestaand beleid, inzichten uit het Atelier Sociaal Domein en de indeling van levensdomeinen zoals voorgesteld door de VNG.

De negen pijlers zijn ondergebracht in drie aandachtsgebieden:

- **Sociale toegankelijkheid**
  (onderwijs, werk, vrije tijd, gezondheid)
- **Fysieke toegankelijkheid**
  (wonen, vervoer, openbare ruimte)
- **De gemeente als organisatie**
  (beleid, dienstverlening, werkgeverschap)

Deze brede pijlers geven richting en overzicht, maar de echte beweging ontstaat pas in de praktijk. De uitwerking in concrete actieplannen moet nog volgen. Die actieplannen stellen we samen op met ervaringsdeskundigen – juist omdat zij uit eigen ervaring weten wat er nodig is om daadwerkelijk drempels weg te nemen. Op die manier zorgen we ervoor dat onze plannen niet alleen beleidsmatig kloppen, maar ook echt het verschil maken in het dagelijks leven van mensen.

Inclusie is een gedeelde verantwoordelijkheid. De gemeente speelt daarin een belangrijke, verbindende rol.

3.1.1 Sociale toegankelijkheid

Onder sociale toegankelijkheid vallen de levensdomeinen onderwijs & ontwikkeling, vrije tijd, werk & inkomen en gezondheid, welzijn en ondersteuning.

Dit zijn onze pijlers:

- Alle inwoners hebben voldoende basisvaardigheden om mee te kunnen doen in de samenleving.
- Alle inwoners kunnen gebruik maken van toegankelijke faciliteiten in hun vrije tijd.
- Alle inwoners kunnen zelfstandig maatschappelijk functioneren.
- Alle inwoners hebben voldoende mogelijkheden om zich aan te passen als het lastig wordt om zelfstandig te leven, mee te doen aan de samenleving en zichzelf te ontwikkelen.
- Er zijn voldoende passende woningen in een toegankelijke woonomgeving.
- Alle inwoners hebben toegang tot veilig en toegankelijk vervoer naar school, werk of vrijetijdsbesteding.
- Openbare ruimte en openbaar toegankelijke gebouwen zijn toegankelijk voor iedereen
- In het beleid van de gemeente wordt er nagedacht over inclusie.
- Als gemeente geven we het goede voorbeeld.

Onderwijs & ontwikkeling

Alle inwoners hebben voldoende basisvaardigheden om mee te kunnen doen in de samenleving.

- We zetten in op geletterdheid
- We stimuleren inclusief onderwijs
- We zetten in op goede integratie

Als mensen genoeg basisvaardigheden hebben, kunnen ze goed meedoen in de samenleving. We werken hard om laaggeletterdheid te verminderen en te voorkomen dat het in de toekomst nog voorkomt. In ons actieplan voor laaggeletterdheid leggen we precies uit hoe we dit gaan doen. We betrekken regelmatig ervaringsdeskundigen om mensen bewuster te maken van laaggeletterdheid. Onderwijs speelt een grote rol in het verbeteren van basisvaardigheden en het voorkomen van laaggeletterdheid. We werken samen in de regio om ervoor te zorgen dat elk kind dichtbij huis goed onderwijs krijgt. Voor onze nieuwe inwoners, zoals statushouders, zorgen we dat zij de juiste vaardigheden ontwikkelen om zich in de samenleving te redden. Taal is daarbij essentieel. We zorgen voor voldoende mogelijkheden om de taal te leren en onderzoeken hoe ervaringsdeskundigen kunnen helpen bij de integratie van verschillende culturen.

Vrije tijd

Alle inwoners kunnen gebruik maken van toegankelijke faciliteiten in hun vrije tijd.

- Sport is toegankelijk voor alle inwoners
- Initiatieven en evenementen zijn toegankelijk voor alle inwoners
- Ieder dorp heeft een ontmoetingsplek die voor iedereen toegankelijk is

Ontmoeten speelt een grote rol in de inclusieagenda. Het helpt mensen elkaars ideeën en perspectieven te begrijpen. Dit begrip versterkt de sociale basis in onze dorpen. We willen dat elk dorp een dorpskeamer of dorpshuis heeft waar iedereen welkom is. We passen dit aan de behoeften en sterke punten van elk dorp aan. De bibliotheek speelt ook een belangrijke rol. Het is voor iedereen toegankelijk en doet meer dan boeken lenen; het vervult een maatschappelijke taak in de gemeente. We werken samen in de regio om dit te ondersteunen.

Op het gebied van sport moedigen we iedereen aan om mee te doen, met extra focus op ouderen en mensen met een beperking. We organiseren beweeggroepen, valpreventie en sportactiviteiten voor mensen met een beperking, in samenwerking met de regio.

Bij het toekennen van subsidies aan maatschappelijke organisaties letten we altijd op inclusie. Inclusie is voor iedereen, en we sluiten niemand uit.

Werk en inkomen

Al onze inwoners kunnen zelfstandig maatschappelijk functioneren

- Inwoners hebben voldoende middelen en mogelijkheden om in hun levensonderhoud te voorzien.
- Er is voldoende toegankelijk betaald of onbetaald werk.

We vinden het belangrijk dat mensen zelfstandig kunnen functioneren en hebben goede basisvoorzieningen voor iedereen. We werken hard aan het voorkomen van schulden door vroegtijdig problemen te signaleren en mensen te helpen hun basisvaardigheden te vergroten.

In Opsterland ondersteunen we alle bijstandsgerechtigden om werk te vinden of actief mee te doen in de samenleving. We werken samen met sociale werkvoorzieningen zoals ons sociaal ontwikkelbedrijf Caparis. We helpen ook mensen met een arbeidsbeperking om banen te krijgen, zowel bij externe werkgevers als bij Caparis, met speciale afspraken voor banen en beschut werk.

Daarnaast helpen we statushouders die moeten inburgeren, door ze richting werkervaringsplekken bij externe werkgevers te begeleiden. Zo dragen we bij aan een inclusieve arbeidsmarkt in Opsterland.

Gezondheid welzijn en ondersteuning

Onze inwoners hebben voldoende mogelijkheden om zich aan te passen als het lastig wordt om zelfstandig te leven, mee te doen aan de samenleving en zichzelf te ontwikkelen.

- Er is een sterke sociale basis
- Er is voldoende hulp en ondersteuning



- Iedereen kan en mag meedoen, we sluiten niemand uit.

Onze sociale basis is het uitgangspunt. We zorgen ervoor dat mensen in de dorpen samen een sterke basis opbouwen. Door deze sociale basis te versterken, maken we het makkelijker om problemen samen op te lossen. Iedereen heeft wel eens moeilijke momenten in het leven, en het is normaal om elkaar te helpen en samen redzaam te zijn.

Dit past ook bij onze aanpak van 'Opgroeien in een kansrijke omgeving', waarbij we zorgen voor een sterk netwerk rondom jongeren. Als er extra hulp nodig is, zorgen we ervoor dat die makkelijk te bereiken is en voor iedereen beschikbaar is.

We sluiten niemand uit, we zorgen ervoor dat dit normaal is. Tumba gaat ook aan de slag met preventie in Opsterland. Voelt iemand zich gediscrimineerd dan kunnen ze dit melden bij het meldpunt Discriminatie, deze meldingen worden opgepakt door Tumba. Wanneer er meldingen zijn wordt er gekeken wat er nodig is om onderliggende problemen op te pakken.



3.1.2 Fysieke toegankelijkheid

Onder fysieke toegankelijkheid vallen de levensdomeinen thuis, vervoer en toegankelijke openbare ruimte

Thuis

Er zijn voldoende passende woningen in een toegankelijke woonomgeving

- Inwoners kunnen zo lang mogelijk zelfstandig blijven wonen, ongeacht hun leeftijd of zorgbehoefte
- Bij nieuwe bouwplannen wordt rekening gehouden met de diversiteit aan inwoners.

In de nog vast te stellen woonzorgvisie is een van de uitgangspunten dat wonen moet aansluiten bij de wensen en behoeften van iedereen, met een passend en toegankelijk woningaanbod dat bijdraagt aan een inclusieve samenleving. Dit betekent o.a. dat er gewerkt wordt aan voldoende aangepaste en levensloopbestendige woningen, zodat mensen zo lang mogelijk zelfstandig kunnen blijven wonen, ongeacht hun leeftijd of zorgbehoefte.

Vervoer

Onze inwoners hebben toegang tot veilig en toegankelijk vervoer naar school, werk of vrijetijdsbesteding.

- Waar nodig is er vervoer op maat mogelijk
- In het mobiliteitsplan van de gemeente Opsterland wordt Inclusie meegenomen.

Toegankelijke openbare ruimte

- Openbare ruimte en openbaar toegankelijke gebouwen zijn toegankelijk voor iedereen
- Openbare ruimte wordt zoveel mogelijk toegankelijk en bereikbaar gemaakt voor iedereen.

We werken aan een samenleving waarin drempels om mee te doen, zowel zichtbare als onzichtbare, zoveel mogelijk worden weggenomen. Meldingen in de BuitenBeter app worden snel opgepakt en waar nodig passen we dingen aan. Inclusieve toegankelijkheid is een belangrijk onderdeel van alle nieuwe plannen en renovaties. Door

ervaringsdeskundigen al vanaf het begin te betrekken, zorgen we ervoor dat plannen goed aansluiten bij de behoeften van de inwoners.

3.1.3 Organisatie

De gemeente speelt niet alleen de rol van dienstverlener en beleidsmaker, maar ook als werkgever. We zorgen ervoor dat inclusie een belangrijke rol speelt binnen de organisatie.

In ons beleid wordt inclusie altijd meegenomen

- We denken na over inclusie in ons beleid en verwerken dit in onze plannen.
- We nemen de visie van ervaringsdeskundigen mee in ons beleid.
  We zoeken naar een vorm om een groep ervaringsdeskundigen in een blijvende vorm positie te geven bij het ontwikkelen van beleid
- In onze college-adviezen en raadsvoorstellen wordt aandacht besteed aan de duurzaamheidsontwikkelingsdoelstellingen waar inclusie en diversiteit ook een belangrijk onderdeel van zijn.

We zorgen ervoor dat inclusie een belangrijke plek krijgt in ons beleid, zodat iedereen mee kan doen. We luisteren naar mensen met ervaring, zodat we beter beleid kunnen maken. We geven deze ervaringsdeskundigen een vaste rol in het meedenken over ons beleid. Ook zorgen we in onze plannen voor duurzaamheid dat inclusie en diversiteit altijd worden meegenomen. Zo bouwen we samen aan een samenleving waar iedereen zich welkom voelt.



Als dienstverlener

- Onze dienstverlening is toegankelijk
- Onze websites zijn toegankelijk en in heldere taal
- We nemen de expertise van ervaringsdeskundigen mee in het werk in de uitvoering.
- We zoeken naar vormen om ervaringsdeskundigen vanuit gelijkwaardigheid hun kennis en expertise in te zetten voor onze inwoners.
- In onze subsidieverleningen vragen we maatschappelijke partners bij te dragen aan inclusiviteit.

We zorgen ervoor dat onze dienstverlening toegankelijk is voor iedereen. Onze websites zijn makkelijk te gebruiken en geschreven in duidelijke taal. We betrekken ervaringsdeskundigen bij ons werk, zodat we kunnen leren van hun expertise. We zoeken manieren om ervaringsdeskundigen gelijkwaardig te laten meedenken en hun kennis in te zetten voor onze inwoners. Bij het verlenen van subsidies vragen we maatschappelijke partners om ook bij te dragen aan inclusiviteit.

Als werkgever

- We streven naar een diverse en inclusieve organisatie, zodat we goed aansluiten bij de diversiteit van onze inwoners.

- We bieden werkervaringsplaatsen voor nieuwkomers die de B1 route volgen.

Samen werken we aan een diverse en inclusieve organisatie, zodat we goed aansluiten bij de verschillende mensen in onze gemeenschap. Daarnaast is het ook met krapte op de arbeidsmarkt goed om te kijken welke arbeidspotentie er nu blijft liggen. Hierin heeft HR een belangrijke rol. Om een diverse organisatie te hebben is het ook belangrijk dat er een inclusieve cultuur is met duidelijke afspraken over gedrag en omgaan met elkaar. We zijn gebonden aan de Wet gelijke behandeling en kunnen daarom niet specifiek mensen werven met een andere achtergrond uitnodigen. Wel kan hier in het arbeidsmarkt communicatiebeleid op ingespeeld worden, door duidelijk te maken dat wij een inclusieve organisatie zijn waar iedereen welkom is.

4. Uitvoering LIA

Inclusie is een werkwoord, dat vraagt om bewustwording en ontmoeting in een toegankelijke omgeving. De uitvoering van de Lokale Inclusie Agenda is een gedeelde verantwoordelijkheid van alle maatschappelijke partijen, met de gemeente in een leidende rol. In dit hoofdstuk kunt u lezen wat er nodig is om er echt voor te zorgen dat we kunnen zeggen ‘Eltsenien docht mei yn Opsterlân!’, welke voorwaarden belangrijk zijn en hoe we aan de slag kunnen met de pijlers uit hoofdstuk 3.

4.1 Integraal werken

Inclusie moet een vaste plek krijgen in al het beleid. Zo zorgen we ervoor dat iedereen zich bewust wordt van inclusie en we samen werken aan een samenleving waarin iedereen gelijkwaardig is. Inclusie is een onderdeel van de sociale basis en is opgenomen in de Preventieagenda. Het is belangrijk om alle inwoners te bereiken, met speciale aandacht voor mensen die we nog niet voldoende bereiken. Dit raakt ook participatie in het algemeen. De Adviesraad Sociaal Domein (ASD) kijkt mee en geeft advies over inclusie in het beleid.

Inclusie raakt echter niet alleen het sociale domein, maar ook andere domeinen. Het raakt fysieke domein; bijvoorbeeld toegankelijkheid van gebouwen en openbare ruimte, de leefomgeving; denk aan veilige en prettige wijken en de dienstverlening; zoals de zorg of ondersteuning. Het is belangrijk dat al deze domeinen samenwerken en inclusie structureel meenemen in hun beleid en nieuwe plannen. Bewustwording is daarin essentieel. Als we vanaf het begin rekening houden met de diversiteit van alle inwoners van Opsterland, kunnen zichtbare en onzichtbare drempels zoveel mogelijk worden weggenomen. Zo kunnen we ervoor zorgen dat er geen groepen ‘buiten de boot vallen’ en voorkomen we dat er later nog aanpassingen nodig zijn.

4.2 Ervaringsdeskundigen

Waarom ervaringsdeskundigen?

‘Niets over ons, zonder ons’: ervaringsdeskundigen spelen een belangrijke rol als het gaat om inclusiebeleid. Zij weten als geen ander waar de zichtbare en onzichtbare drempels liggen, omdat ze deze zelf hebben ervaren. Ervaringsdeskundigheid gaat om het overstijgen van individuele ervaringen en omzetten van deze inzichten naar collectieve kennis. De kennis wordt verrijkt door reflectie en toegepast in een bredere context (van Dorp, 2021)[2] Juist de collectieve kennis en bredere context zijn nodig om structurele patronen en uitdagingen te herkennen wat resulteert in oplossingen die breed toepasbaar en duurzaam zijn. Door ervaringsdeskundigen in te zetten, voelen ook deze groepen zich meer betrokken bij de overheid. Dit draagt bij aan een democratie waarin iedereen mee kan doen.

Samenwerken met mensen met ervaringskennis

Om van individuele ervaringen te bewegen naar ervaringsdeskundigheid, is het nodig dat er duidelijke afspraken zijn waar ervaringsdeskundigen kunnen bijdragen en wat er met hun inbreng gebeurt. Het gaat om luisteren naar de ervaring, maar ook om samen oplossingen vinden en beleid verbeteren. Het gaat dus om samenwerken tussen de gemeente en de mensen

2 Van Dorp, S. (2021). Het belang en het gebruik van ervaringsdeskundigheid. Journal of Social Intervention, 30, 8-12. DOI:10.54431/jsi.712

die het beleid raakt. Het is daarbij belangrijk dat er goede begeleiding en duidelijke communicatie met de gemeentelijke organisatie en andere partners is. Zo kan er gebouwd worden aan een duurzame relatie tussen de gemeente en de inwoners.

Ervaringskennis in Opsterland

In Opsterland is er eerder gewerkt met ervaringsdeskundigen. De cliëntenraad (met ervaringskennis) is in het verleden opgegaan in de Adviesraad Sociaal Domein. De Werkgroep Toegankelijkheid heeft zich enkele jaren geleden opgeheven. De Adviesraad Sociaal Domein (ASD) Opsterland heeft als een van haar doelen om met de adviezen bij te dragen aan een inclusieve samenleving in de Gemeente Opsterland[3]. Zij nemen Inclusie mee in de adviezen die zij geven. Zij hanteren hiervoor een aantal uitgangspunten[4]. Ook hebben zij als doel het bereiken, ondersteunen en adviseren van kwetsbare groepen met als doel het bevorderen van participatie. Op dit moment is er nog geen vaste groep van ervaringsdeskundigen die meedenken en toetsen. De doelen van de ASD sluiten goed aan bij het inzetten van ervaringsdeskundigheid bij het komen tot een inclusievere gemeente. Een vaste groep van ervaringsdeskundigen die gevraagd en ongevraagd advies kunnen geven rondom het thema Inclusie in de gemeente Opsterland zou gepositioneerd kunnen worden als onderdeel van deze Adviesraad Sociaal Domein. Naast het sociaal domein zou deze groep met ervaringsdeskundigen ook in de andere domeinen kunnen adviseren.

Ateliers sociaal domein

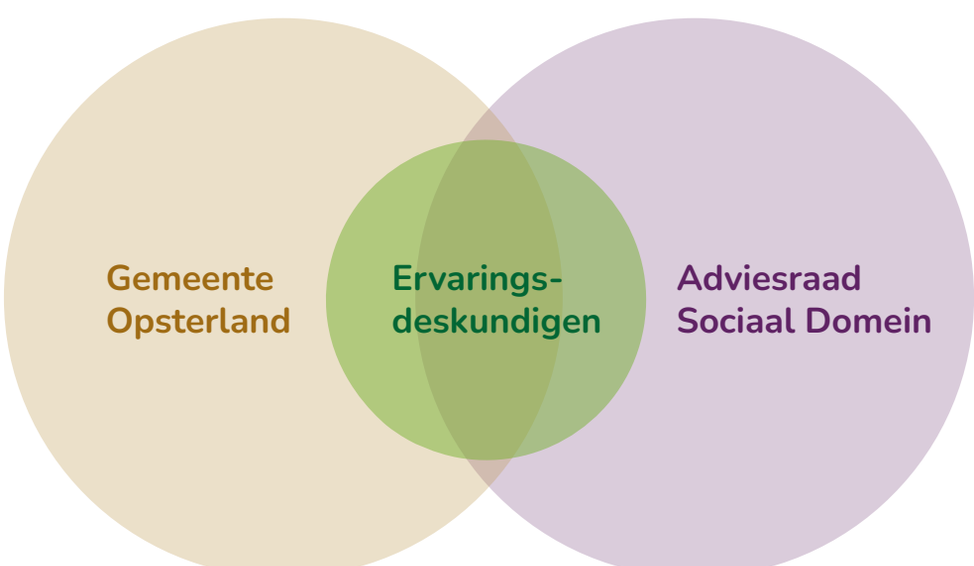
Er wordt door het Atelier Sociaal Domein, van NHL Stenden, onderzocht hoe ervaringsdeskundigheid een goede plek kan krijgen in de gemeente. Ze kijken wat daarvoor nodig is, welke samenstelling passend is en welke werkvormen het beste aansluiten. Wanneer de LIA is vastgesteld kunnen deze adviezen meegenomen worden in de vervolgplannen.

Ervaring op de werkvloer

Naast een groep ervaringsdeskundigen die zich actief in zal zetten voor de Lokale Inclusie Agenda, heeft het meerwaarde om breder te kijken waar ervaringsdeskundigheid binnen de organisatie toegevoegd kan worden. De meerwaarde van ervaringsdeskundigen in de uitvoering is dat zij bijdragen aan herstel van de menselijke maat en ook bij kunnen dragen aan het vertrouwen in de overheid. Er zijn verschillende mogelijkheden om ervaringsdeskundigen een rol of plek te geven in de uitvoering. Het is wel belangrijk om op te merken dat voor werken in de uitvoering echt ervaringsdeskundigheid nodig is. Hierbij is het essentieel dat iemand de eigen ervaring heeft kunnen omzetten in deskundige en professionele kennis en kunde. Er zijn diverse organisaties die cursussen en begeleiding bieden om van een ervaring naar ervaringsdeskundigheid te groeien.

3 Zie ook het convenant van de Adviesraad Sociaal Domein

4 Zie checklist Inclusie van de Adviesraad Sociaal Domein in de bijlagen



Van ervaring

Het begint met een ervaring, herstel, zelfreflectie en analyse van de eigen ervaring.

Ervaringskennis

Wanneer je er met meer afstand naar kunt kijken kan dit vaak samen met anderen omgezet worden in ervaringskennis.

Ervaringsdeskundigheid

Het aanleren van de vaardigheid om de kennis deskundig en professioneel in te zetten en over te dragen in diverse rollen en op diverse gebieden om de situatie van de ander te verbeteren.

Het inzetten van ervaringsdeskundigheid op de werkvloer vraagt ook begeleiding en een plek waar dit ook goed mogelijk is. We stimuleren initiatieven om, waar mogelijk, met ervaringsdeskundigen te gaan werken in de uitvoering.

4.3 Inclusiecoördinator

De taken van een inclusiecoördinator zijn tweeledig en bevinden zich op het snijvlak van beleid en uitvoering. Inclusie is niet een taak van een afdeling of domein, maar raakt en overstijgt diverse beleidsterreinen. Een inclusiecoördinator kan helpen samenwerking te stimuleren en inclusie echt te integreren in verschillende beleidsterreinen. Deze is zelf goed op de hoogte van de laatste ontwikkelingen. Deze coördinator kan mensen inspireren en bewustwording vergroten, zowel in de gemeentelijke organisatie als bij maatschappelijke partners. Dat kan bijvoorbeeld door middel van trainingen, gesprekken en campagnes samen met de communicatieadviseur. Bewustwording is de eerste stap in het proces naar een inclusievere samenleving. Daarnaast heeft een inclusiecoördinator een belangrijke rol in de begeleiding van de ervaringsdeskundigen die de pijlers uit de LIA jaarlijks omzetten in actieplannen. Het omzetten van de ervaring naar collectieve kennis vraagt om goede begeleiding. De inclusiecoördinator heeft een belangrijke rol in deze begeleiding en is de verbinder met de gemeentelijk organisatie en ook met maatschappelijke partners in Opsterland.

4.4 Communicatie en communicatie doelen

Communicatie heeft een belangrijke rol in het aanjagen en de bewustwording rondom inclusie. Zodra de speerpunten zijn vastgesteld en deze zijn omgezet naar acties, vertaalt de communicatieadviseur deze naar een communicatieplan.

- Communicatie draagt bij aan bewustwording van het onderwerp inclusie, zowel binnen de gemeentelijke organisatie als in het maatschappelijk veld.
- Communicatie draagt bij aan het versterken van het samenwerkingsnetwerk waarbinnen de gemeente Opsterland opereert.
- Communicatie draagt bij aan ontmoetingen tussen partijen en adviseert hier gevraagd en ongevraagd over.
- Communicatie zorgt ervoor dat uitingen en communicatiekanalen toegankelijk zijn.
- Communicatie draagt bij aan het realiseren van de uitgangspunten. Communicatie stelt dus regelmatig de vraag of de uitgezette acties de uitgangspunten realiseren. Er is dan ook een communicatieadviseur aanwezig bij de evaluatie van de LIA.
- Communicatie formuleert een kernboodschap voor de LIA en bewaakt dat deze kernboodschap in alle uitingen tot uitdrukking komt.



4.5 Monitoring

Inclusie is geen eindpunt, maar een transformatieproces. Het vraagt om structurele veranderingen in houding, beleid en praktijk. Monitoring helpt ons om te leren, bij te sturen en zicht te houden op de impact van onze inzet. Niet alles laat zich vangen in cijfers of SMART-doelen – en dat hoeft ook niet. Maar wél is het belangrijk om gericht en transparant te werken aan verbetering.

Daarom maken we onderscheid tussen twee niveaus:

1. Bewegingsmonitoring op hoofdlijnen

Op het niveau van de negen pijlers en de inclusiebeweging als geheel kijken we naar het grotere plaatje. We volgen hier de ontwikkeling van bewustwording, betrokkenheid en samenwerking. Dit doen we onder andere via:

- deelname aan de leergemeenschap van NHL Stenden,
- de jaarlijkse vertaling van de Lokale Inclusie Agenda (LIA) naar uitvoeringsplannen,
- en bestaande gemeentelijke instrumenten die al ingezet worden in de dorpen

Deze manier van monitoren is vooral kwalitatief en reflectief van aard. Het gaat om leren, evalueren en koers houden in een veranderende context.

2. Concrete monitoring via actieplannen

Op het niveau van de actieplannen is meer concretisering mogelijk. Hier maken we afspraken over wat we gaan doen, met welk doel, en met wie. Voor deze plannen maken we – waar passend – gebruik van het RE-AIM-model (Reach, Effectiveness, Adoption, Implementation, Maintenance). Dit helpt om systematisch na te denken over:

- wie we bereiken,
- wat de verwachte effecten zijn,
- in hoeverre de actie wordt overgenomen in de praktijk,
- hoe deze wordt uitgevoerd,
- en hoe we het duurzaam kunnen verankeren.

Actieplannen worden opgesteld in nauwe samenwerking met ervaringsdeskundigen en de inclusiecoördinator. Zij helpen ons bepalen wat prioriteit verdient en hoe we écht verschil kunnen maken. Elk jaar worden de plannen gebundeld in het actieplan voor de preventie agenda, inclusief reflectie op de resultaten van het jaar ervoor.

Tot slot: periodieke evaluatie

Elke vijf jaar voeren we een integrale evaluatie uit. Daarbij kijken we niet alleen terug op acties, maar vooral op hun betekenis voor inwoners. Wat heeft daadwerkelijk bijgedragen aan meer inclusie? Wat vraagt nog aandacht? En zijn de gekozen pijlers nog passend?

Zo zorgen we ervoor dat we niet alleen verantwoorden wat we doen, maar ook blijven leren wat werkt.

4.6 Middelen

Een groot deel van de initiatieven kan worden uitgevoerd binnen bestaande budgetten, zeker wanneer inclusie tijdig en vooraf wordt meegenomen in beleids- en projectplannen. Dit voorkomt extra kosten en zorgt voor een inclusieve aanpak vanaf het begin.

Binnen het OWO-verband (Opsterland, Weststellingwerf, Ooststellingwerf) wordt momenteel onderzocht of het mogelijk en wenselijk is om één gezamenlijke inclusiecoördinator aan te stellen voor de drie gemeenten.



Deze gezamenlijke functie biedt verschillende voordelen:

- Efficiëntie in inzet en kosten
- Gezamenlijke kennisontwikkeling en ervaringsoverdracht
- Betere aansluiting bij OWO-brede projecten en samenwerking

Een fulltime inclusiecoördinator kost circa €100.000 per jaar. Door deze functie te delen over drie gemeenten is er voor iedere gemeente ongeveer 12 uur inzet per week beschikbaar, waarbij de kosten worden gedeeld. Deze gezamenlijke aanpak zorgt voor een regionaal aanbod van ondersteuning en activiteiten.

Aan de andere kant brengt deze werkwijze ook uitdagingen met zich mee, zoals het moeten schakelen tussen drie colleges, raden en gemeentelijke organisaties. Daarnaast is het risico dat de focus van de coördinator vooral intern komt te liggen, binnen het beleid en de ambtelijke samenwerking.

Een alternatief is de functie te beleggen bij een externe organisatie zoals Tumba, het Friese expertisecentrum voor discriminatie en diversiteit. Tumba heeft ruime kennis en ervaring en werkt in meerdere gemeenten binnen de provincie. Dit zorgt voor een goede aansluiting op provinciale preventieve activiteiten en kan het bewustzijn en de scholing versnellen.
Het nadeel is dat in dit scenario een duidelijke interne verbinding binnen de gemeente nodig is om te borgen dat de coördinatie ook aansluit op gemeentelijk beleid en uitvoering. Hiervoor moet een heldere interne lijn worden ingericht.

Communicatie heeft een belangrijke rol bij de uitvoering van de Lokale Inclusie Agenda. Het team communicatie wordt gevraagd om 1 à 2 uur per week bij te dragen aan heldere en toegankelijke informatievoorziening en het vergroten van bewustwording binnen gemeente en samenleving.

Voor het organiseren van bewustwordingsactiviteiten zoals trainingen en bijeenkomsten wordt aanvullend budget gevraagd. Ook is het belangrijk dat de groep ervaringsdeskundigen goed wordt gefaciliteerd, bijvoorbeeld door het beschikbaar stellen van toegankelijke vergaderruimtes, reiskostenvergoeding en een attentie voor hun inzet.

Tot slot wordt voor de periode 2025–2026 een eenmalig projectbudget van €5.000 aangevraagd om het project een goede start te geven.

Onderdeel	Per jaar
Inclusiecoördinator	€30000
Vrijwilligerskosten (reis, vrijwilligersvergoeding, training)	€8000
Projectgeld	€2000
Project start budget	€5000
Totaal	€40000 jaarlijks €5000 eenmalig

5. Acties 2025 - 2026

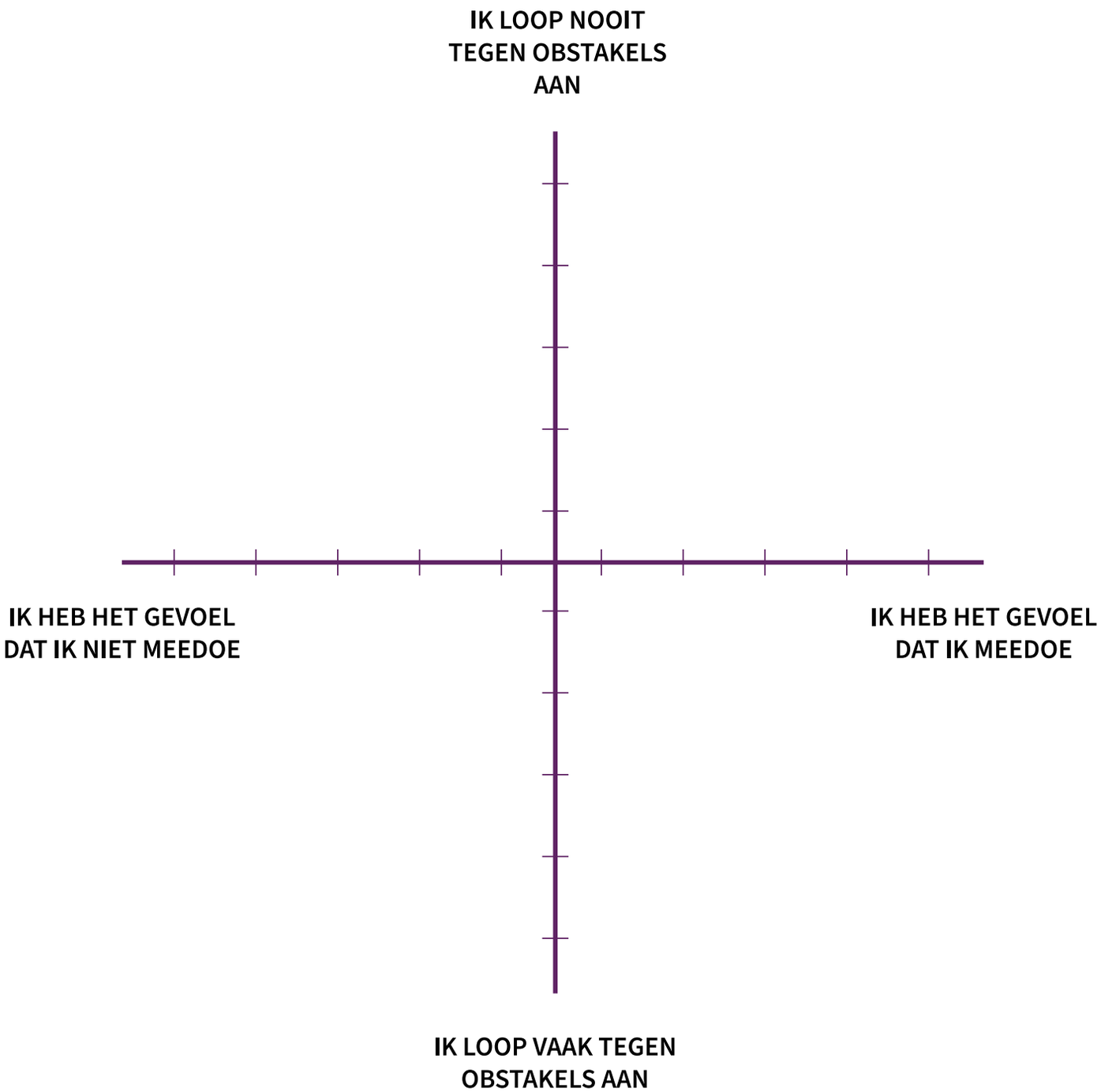
Als de Inclusie Agenda wordt vastgesteld, worden de volgende acties opgepakt in het laatste kwartaal van 2025. Vanaf 2026 kan er dan gewerkt worden met de actieplannen, welke meegenomen worden in de cyclus van de Preventieagenda.

- Werven van een Inclusiecoördinator
- Opzetten van het inclusie panel voor de gemeente Opsterland
- Maken van een actie/uitvoeringsplan voor 2026

6. Bronnen

Deze inclusie agenda is tot stand gekomen met input van verschillende bronnen en gesprekken met ervaringsdeskundigen. Waaronder de bijeenkomsten van Stichting Inclusief bewegen, LFB Wolvega, Code Hans, Tumba, Zuid-Oostzorg, Alliade. De studenten van NHL Stenden hebben inwoners gesproken en succesvolle initiatieven in Friesland bezocht, deze informatie hebben zij in hun adviezen verwerkt. Daarnaast is er gekeken wat al werkt in andere vergelijkbare gemeenten, wat daarvan geleerd kan worden en hoe dit zich kan vertalen naar Opsterland.

Bijlage 1: Ik doe mee-ter



Bijlage 2: Wat doen we al?

In Opsterland vinden we het belangrijk dat iedere inwoner op een gelijkwaardige manier, naar behoefte en vermogen, mee kan doen. Er wordt daarom op verschillende manieren ingezet op inclusie. De gemeente heeft daarin verschillende rollen: de rol van beleidsmaker, de rol van dienstverlener en ook de rol van werkgever.

Beleid

In Opsterland vinden we het belangrijk dat kinderen van jongs af aan met elkaar in contact komen, samen spelen en van elkaar leren, bijvoorbeeld in de kinderopvang of peuteropvang. We stimuleren deze ontmoetingen verder door multifunctionele ruimtes te creëren bij de nieuwbouw van scholen, zodat verschillende voorzieningen samenkomen. Peuters die extra ondersteuning nodig hebben, krijgen binnen de gemeente de zorg die ze nodig hebben, zodat ze later soepel kunnen doorstromen naar een basisschool in de buurt.

Alle scholen in Nederland, dus ook in Opsterland, werken aan inclusiever onderwijs, waarbij het onderwijs zich aanpast aan de behoeften van de leerling, zodat kinderen met en zonder beperking samen kunnen leren. Wij blijven met scholen in gesprek over de voortgang en samenwerking om inclusie te bevorderen.

Leerlingenvervoer is beschikbaar voor kinderen die niet zelfstandig naar school kunnen gaan. We stimuleren hierbij zelfstandigheid en bieden mogelijkheden voor hulpmiddelen zoals fietsen en rolstoelen. Daarnaast blijven we in gesprek met scholen om ervoor te zorgen dat er altijd passend onderwijs dichtbij is, zodat minder kinderen naar speciaal onderwijs verwezen hoeven te worden.

Op het gebied van leven lang ontwikkelen ondersteunen we de inwoners van Opsterland via lokale bibliotheken, die een inclusieve aanpak hanteren en bijdragen aan het verbeteren van laaggeletterdheid.

In de nog vast te stellen woonzorgvisie is een van de uitgangspunten dat thuis wonen aansluit bij de wensen en behoeften van iedereen, met een passend en toegankelijk woningaanbod dat bijdraagt aan een inclusieve samenleving. Dit houdt in dat er voldoende aangepaste en levensloopbestendige woningen beschikbaar zijn, zodat mensen zo lang mogelijk zelfstandig kunnen blijven wonen, ongeacht hun leeftijd of zorgbehoefte. De woonomgeving moet veilig en sociaal betrokken zijn, met goede bereikbaarheid van voorzieningen en ondersteuning.

In Opsterland hebben bijna alle dorpen een dorpshuis, dat zorgt voor ontmoetingen en sociale en culturele activiteiten in vrije tijd. Deze huizen zijn essentieel voor de leefbaarheid van de dorpen en kunnen in de toekomst breder ingezet worden voor ontmoetingen en burenhulp.

Op het gebied van sport en cultuur stimuleren we deelname voor iedereen, met speciale aandacht voor ouderen en mensen met een beperking. We zetten in op beweeggroepen, valpreventie en sportactiviteiten voor mensen met een beperking in samenwerking met de regio.

Bij openbare gebouwen wordt toegankelijkheid altijd meegenomen in nieuwe plannen. Bij bestaande gebouwen zijn de eisen en richtlijnen minder duidelijk en moet er steeds per situatie bekeken worden wat er mogelijk is. Voor gemeentelijke gebouwen is de rolstoeltoegankelijkheid bijna op orde, voor mensen met een visuele of auditieve beperking proberen we steeds meer verbeter aan te brengen.

Vervoer op maat is beschikbaar voor inwoners met een beperking die niet zelfstandig kunnen reizen. Met het Wmo taxivervoer kunnen zij actief deelnemen aan de samenleving. Inwoners hebben de keuze om zelf een taxibedrijf te kiezen, en de voertuigen zijn toegankelijk voor mensen die minder goed ter been zijn of hulpmiddelen nodig hebben. Chauffeurs bieden indien nodig ondersteuning bij het in- en uitstappen, zodat het

vervoer zo comfortabel mogelijk is.

Wat betreft openbaar vervoer ligt de verantwoordelijkheid bij de Provincie Fryslan. Die heeft de concessie aanbesteed. Op dit moment zorgt Qbuzz voor de uitvoering van het openbaarvervoer in Opsterland. Alle vervoersmiddelen zijn toegankelijk voor mindervaliden, en veel haltes zijn gelijkvloers en voorzien van geleidelijnen om het in- en uitstappen te vergemakkelijken. 'De opstapper' zorgt voor verbinding tussen woningen en het dichtstbijzijnde vervoersknooppunt, wat de mobiliteit vergroot voor alle inwoners.

In de openbare ruimte zorgen we ervoor dat wegen en trottoirs altijd toegankelijk zijn voor mensen met mobiliteitsbeperkingen, zoals mensen die slecht ter been zijn of een rollator of rolstoel gebruiken. Obstakels kunnen gemakkelijk gemeld worden via verschillende kanalen, zoals ons klantcontactcentrum of de app 'Buiten Beter'. Bij herinrichtingen van de openbare ruimte wordt altijd gekeken naar de mogelijkheden voor een toegankelijke infrastructuur.

Welzijn en ontmoeting worden in Opsterland al actief gestimuleerd. In elk dorp is er een dorpshuis of doarpskeamer, waar inwoners elkaar kunnen ontmoeten en deelnemen aan sociale en culturele activiteiten. Als lokale initiatieven niet van de grond komen, kan de gemeente professionele welzijnswerkers inschakelen om ondersteuning te bieden, bijvoorbeeld opbouwwerkers of jongerenwerkers.

Voor mantelzorgers bieden we ook ontmoetingsmogelijkheden. Mantelzorgers kunnen ervaringen delen, steun ontvangen en erkenning vinden voor hun inzet. Dit helpt hen om zowel voor zichzelf als hun dierbaren te blijven zorgen.

Met de Wmo bieden we inwoners de mogelijkheid om gebruik te maken van voorzieningen die hen helpen om mee te doen in de samenleving. Dit doen we zowel door individuele voorzieningen (waarvoor een indicatie nodig is) als door algemene voorzieningen, zoals dagbesteding via ZuidoostZorg en de sociale inloop van Stjoer, die voor iedereen toegankelijk zijn.

Preventieagenda

In Opsterland werken we actief aan inclusie voor jongeren, zodat zij zich veilig, geaccepteerd en ondersteund voelen. We creëren mogelijkheden voor jongeren om elkaar te ontmoeten, hun zelfvertrouwen en weerbaarheid te versterken, en zich persoonlijk te ontwikkelen. We zetten in op het bevorderen van een positieve omgeving waarin jongeren gelijke kansen krijgen, ongeacht hun achtergrond of situatie. Door samenwerking met ouders, scholen en maatschappelijke organisaties zorgen we ervoor dat jongeren de ondersteuning krijgen die ze nodig hebben om gezond en gelukkig op te groeien. We hebben daarvoor een uitvoeringsprogramma preventie Jeugd.

In Opsterland zetten we ons in voor anti-discriminatie door samen te werken met Tûmba, het kenniscentrum en meldpunt voor discriminatie en diversiteit in Fryslân. Tûmba biedt onze inwoners onafhankelijke bijstand bij klachten over discriminatie, zodat iedereen gelijke behandeling kan verwachten, ongeacht godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, beperking, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele geaardheid of burgerlijke staat.

Werken geeft een gevoel van meedoen en zingeving. Werken geeft structuur en geeft vertrouwen aan mensen. Het lukt niet altijd iedereen in Opsterland om mee te doen op de arbeidsmarkt. Inclusieve arbeidsmarkt is dan ook een belangrijk doel voor de gemeente. Vanuit de gemeente Opsterland ondersteunen we al onze bijstandsgerechtigden richting werk of participatie. We maken daarbij ook gebruik van ons sociaal ontwikkelbedrijf Caparis. De gemeente bij het realiseren van banen voor mensen met een arbeidsbeperking bij externe werkgevers en Caparis, in de vorm van afspraakbanen en plekken beschut werk. De gemeente probeert statushouders die moeten inburgeren te begeleiden richting werkervaringsplekken bij externe werkgevers. De gemeente Opsterland probeert zo een bijdrage te leveren aan een inclusieve arbeidsmarkt.

Voldoende inkomen is belangrijk om goed mee te kunnen doen in de maatschappij. Inkomensgelijkheid betekent dat iedereen voldoende geld heeft voor zijn levensonderhoud. Niet iedere inwoner in Opsterland heeft dit, wat kan leiden tot financiële stress, schulden en

uitsluiting. De gemeente ondersteunt inwoners op basis van ‘inkomensgelijkheid’, wat niet betekent dat iedereen hetzelfde verdient, maar dat iedereen voldoende heeft om mee te doen.

We werken actief aan inkomensgelijkheid via minimaregelingen, schuldhulpverlening en maatwerk voor inwoners met geldzorgen, zoals hulp bij het op orde brengen van hun ‘huishoudboekje’. Zo zorgen we voor minder geldzorgen en meer inkomensgelijkheid in Opsterland.

De Adviesraad Sociaal Domein (ASD) Opsterland heeft als een van haar doelen om met de adviezen bij te dragen aan een inclusieve samenleving in de Gemeente Opsterland[5]. Zij nemen Inclusie mee in de adviezen die zij geven. Zij hanteren hiervoor een aantal uitgangspunten[6]. Ook hebben zij als doel het bereiken, ondersteunen en adviseren van kwetsbare groepen met als doel het bevorderen van participatie. Op dit moment is er nog geen vaste groep van ervaringsdeskundigen die meedenken en toetsen

Dienstverlener

Als gemeente werken we aan duidelijke en toegankelijke communicatie. Onze gemeentelijke website is goed toegankelijk beoordeeld. Er is in kaart gebracht welke externe websites en apps nog verbetert kunnen worden. De brieven die vanuit het sociaal domein worden verstuurd worden verbeterd en herschreven naar B1 niveau. Om ambtenaren bewust te maken van wat een heldere tekst is op B1 niveau heeft de gemeente de interne campagne Heldere Taal. Duidelijke en toegankelijke communicatie is essentieel, zodat iedereen, ook degenen met beperkte basisvaardigheden, goed mee kunnen komen en de ondersteuning krijgen die ze nodig hebben.

Wat betreft burgerschap zorgen we ervoor dat mensen die moeite hebben met lezen en schrijven, toegang krijgen tot duidelijke informatie over verkiezingen. We zorgen ervoor dat stembureaus toegankelijk zijn. Niet alle stembureaus zijn 100% toegankelijk, wel zijn zij rolstoeltoegankelijk. We werken bij de verkiezingen samen met Stichting Prokkel om mensen met een verstandelijke beperking actief te betrekken bij de verkiezingen.

De raadsvergadering kan online gevolgd worden en sinds 2024 is dit ook ondertiteld. In de gemeente wordt toegewerkt naar het digitaal ondertekenen van stukken, dat zorgt ervoor dat openbare stukken niet meer ingescand hoeven te worden. Als er dan gewerkt wordt met een toegankelijke koppen structuur zijn de documenten ook leesbaar voor software die tekst omzet in spraak.

Werkgever

De gemeente is ook een organisatie en werkgever en kan het goede voorbeeld geven als het gaat om inclusie en diversiteit. We werken met een pilot voor het organiseren van werkervaringsplekken voor mensen in de B1 route van de inburgering.

Er werken medewerkers van Caparis in onze eigen gemeentelijke organisatie, vooral in de groenvoorziening en in de schoonmaak.

In ons personeelsbeleid gaan we uit van iedereen is gelijk, de strategische visie is dat we mensgericht kijken naar de medewerkers en dat we uitgaan van kennis en competenties. Er wordt gekeken wat iemand nodig heeft om goed tot zijn recht te komen binnen de organisatie.
Het is wenselijk dat onze medewerkers een afspiegeling zijn van onze inwoners, en dat mensen met diverse achtergronden bij ons kunnen werken.

5 Zie ook het convenant van de Adviesraad Sociaal Domein

6 Zie checklist Inclusie van de Adviesraad Sociaal Domein in de bijlagen

Bijlage 3: Checklist Adviesraad Sociaal Domein

Checklist inclusie

De Adviesraad Sociaal Domein Opsterland wil het ondewerp inclusie meenemen in alle door haar te behandelen thema's en adviesaanvragen. Het is belangrijk om ervoor te zorgen dat inclusie in alle stadia van het projectproces is geïntegreerd en dat de diverse behoeften van de gemeenschap worden erkend en aangepakt.

Onderstaande afvinklijst wordt gebruikt om te controleren of een adviesaanvraag of projectplan van de gemeente Opsterland 'inclusief' is.

Doelstellingen en inclusiedoelen

- Zijn er duidelijke doelstellingen geformuleerd voor het project of de adviesaanvraag?
- Zijn er specifieke inclusiedoelen vastgesteld?

Stakeholderbetrokkenheid

- Zijn relevante belanghebbenden, waaronder minderheidsgroepen, gemeenschappen en organisaties, betrokken bij het project of de adviesaanvraag?

Data en onderzoek

- Is er inclusief onderzoek gedaan om de behoeften van diverse gemeenschappen en groepen vast te stellen?
- Zijn er gegevens beschikbaar over de impact van het project op verschillende bevolkingsgroepen?

Toegankelijkheid en communicatie

- Is de communicatie over het project toegankelijk in verschillende talen en formaten?
- Zijn er plannen voor inclusieve communicatie, zoals gebarentaal of audiobeschrijvingen?

Budget en middelen

- Is er budget toegewezen voor inclusieve maatregelen en accommodaties?
- Zijn er middelen beschikbaar gesteld voor de ondersteuning van minderheidsgroepen of kwetsbare gemeenschappen?

Beleid en richtlijnen

Zijn de relevante inclusiebeleidslijnen en -richtlijnen van de gemeente geïntegreerd in het projectplan of de adviesaanvraag?

Monitoring en evaluatie

- Zijn er meetbare indicatoren opgenomen om de inclusieve impact van het project te volgen?
- Is er een plan voor voortdurende evaluatie van de inclusiedoelen?

Opleiding en bewustwording

- Zijn er plannen voor opleiding en bewustwording met betrekking tot inclusie voor het projectteam en belanghebbenden?

Inclusieve besluitvorming

- Is er ruimte voor participatieve besluitvorming waarbij diverse gemeenschappen en belanghebbenden worden betrokken?

Voortdurende feedback en aanpassing

- Is er een mechanisme voor voortdurende feedback van diverse belanghebbenden en de gemeenschap?
- Zijn er plannen om het project of de adviesaanvraag aan te passen op basis van deze feedback?