

Onderwerp

Beleidskader Inclusie

Programma Welzijn, Wijkontwikkeling en Zorg
Portefeuillehouder C.M.H. Daemen

Collegebesluit 8 juli 2025
Behandeldatum Raad 8 oktober 2025
Status Openbaar

Samenvatting

In Nijmegen staan we voor diversiteit en inclusie: we vinden het belangrijk dat iedereen zich thuis voelt, mee kan doen en kan bijdragen. Met het nieuwe Beleidskader Inclusie willen we het gemeentelijk beleid, onze dienstverlening en ons personeelsbeleid op het gebied van diversiteit en inclusie versterken. We doen dit aan de hand van vijf algemene uitgangspunten. Het nieuwe kader zorgt voor meer samenhang en een scherpere focus. We geven onze bestaande traditie van samenwerking met de stad een nieuwe impuls. Het beleidskader is domein overstijgend. Het biedt richting aan zowel specifieke initiatieven, zoals de Regenboogagenda en het actieprogramma VN-verdrag Handicap, als aan de integratie van inclusie binnen de reguliere gemeentelijke aanpakken.

Voorstel

1. Vaststellen van het Nijmeegse Beleidskader Inclusie, een overkoepelend kader dat bestaat uit vijf algemene uitgangspunten die van toepassing zijn op alle domeinen waarop de gemeente actief is:
 - Algemeen waar kan, maatwerk waar nodig
 - Een opgave voor ons allemaal
 - Met de mensen waar het om gaat
 - Oog voor inclusie en discriminatie
 - Werk in uitvoering

Aanleiding

De titel van ons coalitieakkoord “Ons Nijmegen, Stad van iedereen”, geeft aan dat we inclusie belangrijk vinden. Erbij horen, je thuis voelen, mee kunnen doen en kunnen bijdragen is van belang voor de kwaliteit van leven van alle Nijmegenaren.

Op 18 maart heeft het college de startnotitie Inclusie aangeboden aan de raad. In de startnotitie is een voorzet gegeven voor een beknopt overkoepelend beleidskader dat van toepassing is op alle domeinen waarop de gemeente actief is. Op 14 mei heeft uw raad opiniërend gesproken over de uitgangspunten van het overkoepelend kader. Daarnaast is advies gevraagd aan de Nijmeegse adviescommissies en zijn gesprekken georganiseerd met de stad en de gemeentelijke organisatie. Met deze inbreng heeft het college het definitieve kader vastgesteld, dat nu ter besluitvorming aan de raad wordt aangeboden.

Wettelijk kader

Gelijke behandeling en recht doen aan verschillen is een basiswaarde in zowel onze grondwet als de verklaring rechten van de mens. Artikel 1 van onze grondwet schrijft voor dat discriminatie wegens godsdienst, levensbeschouwing, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap, seksuele gerichtheid of op welke grond dan ook niet is toegestaan. Het

recht op inclusie is verder vastgelegd in internationale verdragen zoals het kinderrechtenverdrag en het VN-verdrag Handicap.

Relevante besluitgeschiedenis

Op 18 maart heeft het college de startnotitie Inclusie vastgesteld. Op 14 mei heeft uw raad opiniërend gesproken over de uitgangspunten. Daarbij is door het college toegezegd: “de mogelijkheden voor een inclusiequotum te onderzoeken naar het voorbeeld van Utrecht en Amsterdam, en of dat (of onderdelen daarvan) een plek kan krijgen in ons eigen personeelsbeleid”. Deze toezegging heeft geen betrekking op dit algemene beleidskader en wordt meegenomen bij de update van het diversiteitbeleid P&O (zie vervolg).

Ook is het kader gerelateerd in een verschillende raadsmoties, zoals:

Niet discrimineren kun je leren, motie over discriminatie op scholen (2020).

Vergoeding registratie geslachtsverandering (2022)

Aanpak discriminatie, geen going concern maar topprioriteit (motie IVP 2022).

Samen voor Nijmegen met ervaringsdeskundigen: in woord en daad (2022)

Design for all. Overal, motie bij handboek Toegankelijkheid (2023)

Beoogde impact: wijziging kaders

We werken in Nijmegen sinds jaar en dag aan diversiteit en inclusie. Met het overkoepelende beleidskader Inclusie beogen we met een vijftal algemene uitgangspunten gemeentebreed ons beleid, onze dienstverlening en ons personeelsbeleid nog inclusiever te maken. Met de uitgangspunten brengen we meer samenhang aan en richten we beter. Waardoor we onze huidige traditie van samenwerking met de stad kunnen voortzetten en tevens een nieuwe impuls kunnen geven.

Het nieuwe kader is domein overstijgend. Het geeft niet alleen sturing aan de voortzetting van specifieke agenda's als de Regenboogagenda of het actieprogramma VN-verdrag Handicap, maar ook aan het actief vormgeven van inclusie binnen reguliere aanpakken gemeente breed. Het inclusiekader is daarmee verbonden aan diverse programma's, ambities en doelen in onze begroting, waarbij we onderstaande ambitie en begrotingsdoel van het programma Welzijn, Wijkontwikkeling en Zorg uitlichten:

Ambitie: Inwoners voeren eigen regie over hun leven, gezin en gezondheid en kunnen actief deelnemen aan de maatschappij. Men heeft respect voor elkaar en ondersteunt elkaar.

Doel: Inwoners van Nijmegen kunnen (vrij) zichzelf zijn en worden hierin geaccepteerd.

Argumenten

1.1 Overkoepelend kader doet recht aan belang van inclusie

Uit onderzoek en de praktijk weten we dat inclusie van belang is voor individuele Nijmegenaren, voor de stad én voor onze organisaties en ondernemingen.

1.2 We kiezen voor een beknopt kader dat breed toepasbaar is

Het kader bestaat uit de volgende vijf algemene uitgangspunten die breed toepasbaar zijn:

- Algemeen waar kan, maatwerk waar nodig
- Een opgave voor ons allemaal
- Met de mensen waar het om gaat
- Oog voor inclusie en discriminatie
- Werk in uitvoering

1.3 De uitgangspunten geven een kader voor alle domeinen

De overkoepelende uitgangspunten zijn van betekenis voor alle domeinen waarop de gemeente actief is: op ons gemeentebrede beleid en de uitvoering daarvan in samenwerking met de mensen en organisaties in de stad; op onze dienstverlening aan Nijmegenaren; en op ons personeel & organisatiebeleid.

1.4 Beleidskader gaat zoveel mogelijk uit van algemene beleidsvraagstukken

De benadering vanuit vraagstukken en minder vanuit doelgroepen doet recht aan de diversiteit binnen groepen en voorkomt onnodige stigmatisering en stereotypering.

1.5 Beleidskader biedt daarnaast ruimte voor specifieke aanpakken en maatwerk

We streven naar algemene aanpakken die zoveel mogelijk mensen insluiten en vullen dit aan met maatwerk waar nodig. Ook blijven we werken met specifieke inclusieagenda's als dit meerwaarde heeft. Daarbij richten we ons meer op gezamenlijke thema's over doelgroepen heen, op de grootste problemen of de mensen en groepen met de meeste achterstand.

1.6 Er is aandacht voor gesprek en ervaringsdeskundigheid

Om te zorgen dat iedereen kan meedoen, hebben we de stem en ervaring van zo veel mogelijk mensen nodig, met name van mensen voor wie meedoen niet vanzelfsprekend is. Dit is onder meer van belang om tot een toegankelijke stad met toegankelijke voorzieningen te komen en uitvoering te kunnen geven aan "Design voor all". Daarnaast is er ruimte voor gesprek en dialoog met alle Nijmegenaren en de schuring die dit kan opleveren.

1.7 Kader doet recht aan onze traditie van samenwerking

We blijven samen met de diverse gemeenschappen, belangengroepen en adviescommissies werken aan een stad waar mensen meedoen en zich gezien en veilig voelen. We hechten belang aan de netwerken van organisaties en ondernemingen die samen willen werken aan het thema.

1.8. Recht doen aan complexiteit

Werken aan inclusie is geen kwestie van één plan of één actie. De uitgangspunten bieden een kader op hoofdlijnen, die een uitwerking per beleidsvraagstuk of opgave mogelijk maakt.

1.9 Kader getuigt van realisme

Het werken aan inclusie vraagt doorzetten. Het is nooit af. We brengen het dichterbij door inclusie gemeentebreed mee te nemen in onze afwegingskaders en op basis daarvan realistische keuzes te maken.

Kanttekeningen

1.1 Maatschappelijk klimaat

De inclusie van onder meer Nijmegenaren met een beperking, een migratieachtergrond en van LHBTIQ+ personen is mede afhankelijk van het algemene maatschappelijke klimaat in ons land en in de wereld. De maatschappelijke acceptatie en tolerantie van de genoemde groepen staat op onderdelen onder druk.

1.2 Prioriteit voor de uitvoering

De verbreding van diversiteit en inclusie naar alle domeinen, vraagt om herprioritering van aandacht en eventueel van inzet van mensen en middelen binnen de domeinen. Het thema kan daarbij concurreren met andere doelen. Het faciliteren van medewerkers is daarom belangrijk. Bijvoorbeeld door het vergroten van het bewustzijn en de vaardigheden van medewerkers, of het uitwerken van inclusiecriteria en deze opnemen in algemene

afwegingskaders binnen beleidsvelden. Beide thema's - *Investeren in kennis, bewustwording en vaardigheden* en *Inclusie in afwegingskaders* – nemen we mee in de vervolgaanpak (zie hoofdstuk Vervolg)

Er is geen sprake van een fatale termijn waarbinnen het voorstel door de raad moet worden vastgesteld.

Gesprek met de stad

Op 26 mei hebben Nijmegenaren, belangengroepen en vertegenwoordigers van maatschappelijke organisaties tijdens inloopsessies van een uur hun reactie op het voorgenomen beleid kunnen geven. Bij vergelijkbare inloopsessies hebben medewerkers van de gemeente Nijmegen en leden van de adviescommissies hun inbreng gegeven. In totaal waren er negen sessies die over het algemeen goed gewaardeerd en bezocht zijn.

Er is over het algemeen instemming met het overkoepeld kader en de vijf uitgangspunten. Alle vijf de uitgangspunten worden van belang gevonden, met een lichte nadruk op: “Met de mensen om wie het gaat” en “Een zaak voor ons allemaal”. Deelnemers uit de stad benadrukken wat meer het belang van maatwerk en het belang van verschil maken voor gelijke kansen. Ze vinden het belangrijk dat er actief wordt gewerkt aan netwerkvorming en dat de mensen om wie het gaat betrokken worden.

Ook is meegedacht over de toepassing van het kader. De inbreng kan worden samengevat onder de volgende noemers:

- Bevorderen bewustwording, kennis en vaardigheden
- Versterken van samenwerking en dialoog
- Aandachtspunten bij algemeen en maatwerk
- Specifieke aandachtsgroepen en intersectionaliteit¹
- Ervaringsdeskundigheid
- Goede voorbeeld geven

Het verslag van de gesprekken bij dit voorstel bijgevoegd.

Adviescommissies

Ook aan de adviescommissies is gevraagd advies uit te brengen over het voorgestelde beleid. Het college heeft uitgebreide, inhoudelijke adviezen ontvangen van de RegenboogRaad Nijmegen, Kleurrijk Samenleven in Nijmegen, de Seniorenraad en de Cliëntenraad Participatiewet. De commissies spreken hun steun uit voor de verbreding van inclusie naar alle beleidsdomeinen en waarderen de aandacht voor diversiteit en maatwerk. Ze benadrukken de noodzaak om het inclusiebeleid te verdiepen en verankeren, waarbij aandacht wordt gevraagd voor (het gesprek met) de mensen en groepen mensen waarvoor meedoen niet vanzelfsprekend is.

De adviezen én de input vanuit de stad en onze organisatie is gebruikt om de uitgangspunten tekstueel aan te scherpen en beter leesbaar te maken. De input is daarnaast vooral verwerkt op het laatste pagina van het kader, waar we de thema's benoemen die van belang zijn bij het toepassen van de uitgangspunten in de praktijk.

¹ *Intersectionaliteit* gaat over overlap van kenmerken. Denk bijvoorbeeld aan vrouwen van kleur of LHBTIQ+ personen met een migratieachtergrond.

Financiën

Aan dit voorstel zijn geen financiële consequenties verbonden. De uitvoering van het beleidskader gebeurt binnen de bestaande middelen op de verschillende domeinen.

Vervolg

We pakken het vervolg op langs de volgende 4 lijnen:

Uitvoeringsagenda's inclusie

- Vervolg Regenboogagenda 2025/2026
- Vervolg Actieprogramma VN-verdrag Handicap 2025/2026
- Anti-discriminatieagenda eind 2025

In 2025 evalueren we de Regenboogagenda en het Actieprogramma VN-verdrag Handicap. En starten we met het opstellen van de vervolgagenda's op basis van de vastgestelde uitgangspunten in het Beleidskader inclusie én de bevindingen van de evaluaties. Daarnaast stellen we dit jaar een anti-discriminatieagenda op. De evaluaties en (vervolg) agenda's zullen ter informatie aan de raad worden aangeboden. Vervolgens wordt tweejaarlijks over de voortgang van de uitvoeringsagenda's gerapporteerd.

Dienstverlening

- Uitwerking visie dienstverleningskader eind 2025

De visie op dienstverlening zal eind november worden vertaald in een uitvoeringsagenda. De raad zal middels een jaarlijkse voortgangsrapportage op de hoogte worden gehouden. Inclusie wordt daarin meegenomen.

P&O

- Update diversiteitsbeleid P&O 2025/2026

In de beleidsnotitie, met daaraan gekoppeld een uitvoeringsagenda, wordt aangegeven op welke wijze wordt gewerkt aan de diversiteit- en inclusiedoelen. Hierbij wordt, zoals aan de raad is toegezegd op 14 april 2025, onderzocht welke –werkbare- interventies bij andere gemeenten (zoals Utrecht en Amsterdam) zijn ingezet en of deze toepasbaar zijn in Nijmegen. De raad wordt met een informatiebrief geïnformeerd over de beleidsnotitie en de uitvoeringsagenda en over hoe de raad periodiek wordt geïnformeerd over de voortgang.

Thema's

- Uitwerking prioritaire thema's eind 2025

Op basis van het gesprek met de stad en de organisatie én de adviezen van de adviescommissies, worden de volgende thema's met prioriteit opgepakt om de uitgangspunten te vertalen naar de praktijk:

- Ervaringsdeskundigheid gemeentebreed
- Inclusie in afwegingskaders
- Domein overstijgend samenwerken: inclusie, gezondheid en bestaanszekerheid.
- Investeren in kennis, bewustwording en vaardigheden

Eind van het jaar zal de raad middels een informatiebrief op de hoogte worden gesteld over de wijze waarop deze thema's worden opgepakt en hoe hier periodiek over zal worden gerapporteerd.

Bijlagen

1. Beleidskader Inclusie
2. Startnotitie Inclusie
3. Raadsbrief Startnotitie Inclusie
4. Adviezen van:
 - a. RegenboogRaad Nijmegen
 - b. Kleurrijk samenleven in Nijmegen
 - c. Cliëntenraad Participatiewet
 - d. Seniorenraad
5. Beantwoordingbrieven aan de:
 - a. RegenboogRaad Nijmegen
 - b. Kleurrijk samenleven in Nijmegen
 - c. Cliëntenraad Participatiewet
 - d. Seniorenraad
6.
 - a. Verslag van het gesprek met stad en organisatie.
 - b. Bijlage verslag