Verslag van het gesprek met de stad en de organisatie

Uitgangspunten Beleidskader Inclusie

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 (2 juni) en leden van de adviescommissies (15 april) hun inbreng gegeven. De bijeenkomsten zijn goed bezocht en goed gewaardeerd[1].

De inbreng bestond uit 2 onderdelen:

- Deelnemers konden met stickers aangeven welk uitgangspunt, of een onderdeel daarvan, het belangrijkst voor hen was.
- Vervolgens konden de deelnemers op post-its woorden geven aan de kansen en risico's die ze zagen. Ook konden ze aangeven wat volgens hen niet mag worden vergeten als we aan de slag gaan met het kader. Over de inbreng van de deelnemers was vervolgens gesprek en uitwisseling mogelijk.

Hieronder maken we allereerst een analyse van het plakken van de stickers: welke uitgangspunten, of onderdelen daarvan, worden belangrijk gevonden. Vervolgens gaan we in op welke thema's er zoal naar voren zijn gebracht met de post-its en het gesprek daarover.

In de bijlage bij dit verslag is een weergave te zien van alle geplakte post-its.

[1] Helaas is het ons bij de eerste sessie met de stad – onder meer door de onverwacht grote opkomst- niet gelukt om een toegankelijke bijeenkomst te realiseren. Bij de overige sessies is dit wel gelukt.

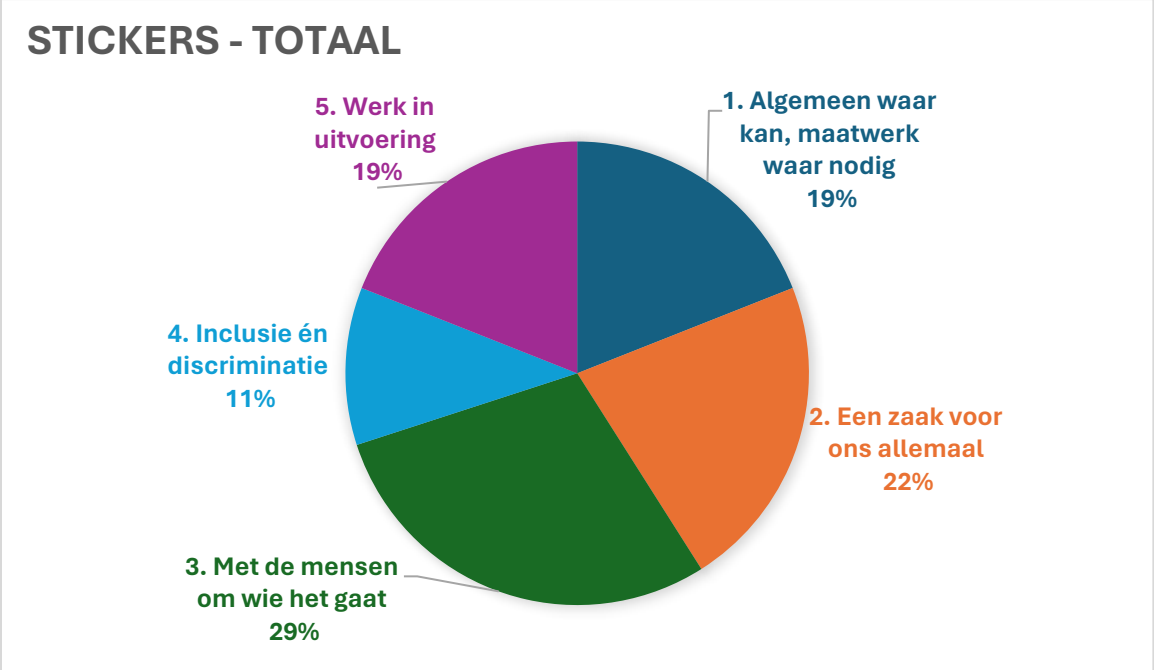
Analyse stickers

Alle deelnemers aan de inspraakrondes kregen de kans om stickers te plakken bij de uitgangspunten, zinnen, woorden en passages die voor hen belangrijk waren. Iedere deelnemer kreeg daarvoor 5 stickers. De verdeling van deze stickers levert een aantal interessante inzichten op.

Uitgangspunten

Er zijn stickers geplakt bij alle uitgangspunten. Wel zijn bepaalde uitgangspunten vaker benadrukt dan andere. Zie onderstaande afbeelding.

De meeste stickers zijn geplakt bij: “Met de mensen om wie het gaat”.



Deelnemersgroepen

Verder valt op dat er nuanceverschillen zijn tussen de verschillende deelnemersgroepen. Zo volgt een andere rangschikking van de uitgangspunten uit de geplakte stickers van de verschillende deelnemersgroepen. Maar ook bínnen de uitgangspunten worden de accenten per deelnemersgroep anders geplaatst. Een paar algemene lijnen vallen op in deze analyse.

Deelnemers uit de stad en de adviesraden benadrukken het belang van maatwerk en het belang van verschil maken voor gelijke kansen. Ze vinden het belangrijk dat er actief wordt gewerkt aan netwerkvorming met andere organisaties in de stad, en dat de mensen om wie het gaat betrokken worden.

Deelnemers uit de organisatie zien juist vaker een inclusiever algemeen beleid, met aandacht voor álle Nijmegenaren, ook wanneer dat schuring oplevert. Ze vinden het belangrijk dat de verantwoordelijkheid hiervoor college breed wordt opgevat. En dat ook buiten de gemeentelijke organisatie wordt gezocht naar samenwerking. Deelnemers uit de organisatie onderstrepen ook een pragmatische aanpak; neem inclusie op de in afwegingskaders en doe wat werkt, geen oplossingen voor de bühne.

Net als de adviesraden vinden deelnemers uit de organisatie dat de gemeentelijke organisatie bij haar dienstverlening en als werkgever een rol te spelen heeft op het gebied van inclusie.

Per uitgangspunt

Uitgangspunt 1. Algemeen waar kan, maatwerk waar nodig

Bij Uitgangspunt 1. Algemeen waar kan, maatwerk waar nodig valt op dat er wel wat nadruk wordt gelegd op ‘algemeen waar kan’, maar dat het meest wordt benadrukt ‘maatwerk waar nodig’. Met name de deelnemers uit de stad en de Adviesraden benadrukken het belang van maatwerk. Bij de deelnemers uit de organisatie is meer aandacht voor ‘algemeen waar kan’

Uitgangspunt 2. Een zaak voor ons allemaal

Uitgangspunt 2 wordt met name door de deelnemers uit de organisaties belangrijk gevonden. Zij onderstrepen punten als ‘een gezamenlijke verantwoordelijkheid’, de ‘college brede verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de specifieke uitvoeringsprogramma’s’ en de ‘actieve netwerkvorming met de stad’.

Ook is er met name vanuit de organisatie belangstelling voor de ‘rol voor de gemeente als dienstverlener en werkgever’.

Deelnemers uit de stad en de adviesraden hebben met name interesse in de ‘actieve netwerkvorming met de stad’

Uitgangspunt 3. Met de mensen om wie het gaat

Dit uitgangspunt wordt door alle deelnemers van de inspraakrondes bovenaan gezet. Door de mensen uit de stad en de adviesraden nog net iets meer dan door de deelnemers uit de organisatie. Opvallend is hier dat de mensen in de stad met name ‘met de mensen om wie het gaat’ beklemtonen, terwijl bij de deelnemers uit de organisatie een opvallend deel het accent legt bij de ‘aandacht voor álle Nijmegenaren’/ ‘de schuring niet uit de weg gaan’.

Uitgangspunt 4. Inclusie en discriminatie

Dit uitgangspunt scoort bij alle deelnemers van de inspraakrondes het minst. Van de adviesraden gaan de meeste stickers naar de rol van de gemeentelijke organisatie bij inclusie en discriminatie. De deelnemers uit de stad en uit de organisatie accentueren het werken aan preventie van discriminatie naast het werken aan de wettelijke taken.

Uitgangspunt 5. Werk in uitvoering

Voor dit uitgangspunt is met name interesse bij de deelnemers vanuit de organisatie.

Alle deelnemers van de inspraakrondes waarderen ‘Inclusie in alle afwegingskaders; . Bij de deelnemers uit de stad en de adviesraden ligt hier de nadruk.

‘Niet voor de bühne, maar doen wat werkt’ wordt vooral door de deelnemers uit de organisatie belangrijk gevonden. De andere deelnemers geven hier weinig aandacht aan.

Samenvatting thema's uit post-its en het gesprek

Alle deelnemers aan de sessies hebben post-its geplakt bij de uitgangspunten, de uitwerking van de uitgangspunten, of bij specifieke woorden of zinsneden. De inbreng is samen te vatten in de volgende thema's.

Bevorderen bewustwording, kennis en vaardigheden

Brede bevordering van bewustwording is van belang. Zowel onder inwoners, organisaties en medewerkers van de gemeente, is het belangrijk dat men weet wat diversiteit en inclusie inhoudt, en waarom het van belang is. Maar ook het bevorderen van vaardigheden om de uitgangspunten te vertalen naar de eigen situatie of het beleidsdomein hoort daarbij. Als oplossing wordt veelal ervaringsdeskundigheid aangedragen. Zowel in de organisatie als daarbuiten. Ook het ontwikkelen van een afwegingskader (generiek) of –kaders (per domein) en de vaardigheden om dit toe te passen wordt genoemd. Aandachtpunt: zorg dat diversiteit en inclusie wordt doorleeft en maak het geen afvinklijstje.

Versterken van samenwerking en dialoog

De gemeente is niet de enige partij die zich bezighoudt met bevorderen van diversiteit en inclusie. Zowel maatschappelijke partijen in de stad, als de regio, provincie en het rijk zijn hiermee bezig en kunnen kennis en ervaring delen. Het is belangrijk om samen te werken op verschillende niveaus zodat we niet opnieuw het wiel hoeven uit te vinden. Daarnaast gaat het ook om het gesprek/de dialoog met mensen en organisaties in de stad, voor bewustwording, ervaringen ophalen en delen. Belangrijks aandachtspunt daarbij: hoe betrek je mensen die kritisch zijn op inclusievraagstukken?

Aandachtspunten bij algemeen en maatwerk

Enerzijds vraagt men zich af hoe we bepalen op welke groepen we gaan inzetten, wanneer specifieke aanpakken nodig zijn. Waar zitten de grootste achterstanden en hoe bepalen we die? Het kijken naar intersecties[2] kan hierbij helpend zijn. Anderzijds is men bang voor veralgemenisering, dat we met algemeen beleid juist te hoog over kijken en daardoor mensen missen die juist aandacht en maatwerk nodig hebben. Ook bij algemene aanpakken is aandacht voor diversiteit/intersectionaliteit belangrijk. Goede afwegingskaders kunnen ook helpen. Aandachtspunt: zorg ervoor dat niet steeds dezelfde groepen buiten de boot vallen.

---

[2] *Intersectie* komt van intersectionaliteit en gaat over een overlap van kenmerken. Denk bijvoorbeeld aan vrouwen van kleur of LHBTIQ+ personen met een migratieachtergrond.

Specifieke aandacht groepen en intersectionaliteit

Er wordt aandacht gevraagd voor het uitdragen van de waarde van diversiteit. En van het erkennen van superdiversiteit[3] en intersecties. Dit wordt gekoppeld aan het belang van maatwerk. Er worden veel aandachtsgroepen genoemd die niet mogen worden vergeten in de uitwerking van beleid, van senioren met een migratieachtergrond tot neurodiversiteit, jongeren en eenzame inwoners. Toegankelijke communicatie is daarbij een aandachtspunt. De aandachtsgroepen lijken voor een groot deel voort te vloeien uit intersecties, bijvoorbeeld migrantenouderen of LHBTIQ+ personen met een beperking.. Hieraan is de wens gekoppeld om inclusievraagstukken beleidoverstijgend op te pakken. Een voorbeeld hiervan is wat de relatie is tussen gezondheid en bestaanszekerheid bij inclusievraagstukken.

Ervaringsdeskundigheid

Men wil dat we vaker ervaringsdeskundigheid inzetten bij verschillende thema's. Dit kan met behulp van andere organisaties die dit al breed ingebed hebben. Voor inclusief, algemeen beleid is het nodig om gemeente breed in te zetten op de kennis van ervaringsdeskundigen. Ook in de eigen organisatie kan het in dienst nemen van mensen met ervaringsdeskundigheid helpen bij het werk dat we doen. Verder zijn als zorgen genoemd de ‘overbelasting van ervaringsdeskundigen en (kleine) belangenorganisaties’. Het borgen van ervaringskennis in de gemeentelijke organisatie kan een middel zijn om overbelasting te verminderen. Bij het thema wordt ook aandacht gevraagd voor de ‘kracht van gemeenschappen’’ en ’communitybuilding’.

Goede voorbeeld

Het wordt alom belangrijk gevonden dat de gemeente zelf het goede voorbeeld laat zien. Mensen waarderen het als de gemeente laat zien waar de eigen uitdagingen liggen op diversiteit- en inclusiegebied en hoe we daar zelf mee aan de slag gaan. Los van de rol van de gemeente, wordt vaak vermeld dat het delen van goede voorbeelden stimulerend werkt.

[3] *Superdiversiteit* betekent het toenemen van verschil binnen een groep.