

## Visie op Inclusie 2020-2021



**IEDEREEN  
DOET MEE!**

**Auteur:** Tine Rozema, projectmedewerker Inclusie

**Deelnemers:** Werkgroep Toegankelijkheid Ooststellingwerf, Onafhankelijke Seniorenbond Ooststellingwerf, Voorlichting- en adviescommissie Wonen en Woonomgeving, LFB Wolvega, Adviesraad Sociaal Domein, gemeente Ooststellingwerf

**Versie:** 2.3 definitief

**Datum:** Juli 2020

## **Inhoudsopgave**

<b>Inleiding.....</b>	<b>3</b>
Leeswijzer .....	5
<b>Hoofdstuk 1: Inclusie als groeiproces .....</b>	<b>6</b>
1.1.Wat gaat al goed?.....	7
<b>Hoofdstuk 2: Over wie gaat het? .....</b>	<b>8</b>
Een aantal cijfers over de gemeente Ooststellingwerf .....	8
<b>Hoofdstuk 3: Totstandkoming visie .....</b>	<b>9</b>
<b>Hoofdstuk 4: Visie .....</b>	<b>9</b>
<b>Hoofdstuk 5: Ambitie .....</b>	<b>10</b>
<b>Hoofdstuk 6: Doelen.....</b>	<b>11</b>
6.1. Hoofddoelen.....	11
6.2. Resultaten.....	11
<b>Hoofdstuk 7: Samenwerking op de raakvlakken .....</b>	<b>13</b>
<b>Bijlage 1: Realisatie en financiën .....</b>	<b>14</b>
<b>Bijlage 2: Visualisatie Ambitie .....</b>	<b>17</b>

## Inleiding

In 2016 is het VN- verdrag voor mensen met een Handicap geratificeerd. Er wordt nu, 3 jaar later bij de gemeenten aangedrongen op verdergaande uitvoering van dit verdrag. Binnen de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) is er het project “Iedereen doet mee” opgestart ter bevordering van de uitvoering van het VN- verdrag door gemeenten. Inclusie is een thema dat landelijk en in de gemeente Ooststellingwerf al langere tijd op de agenda staat.

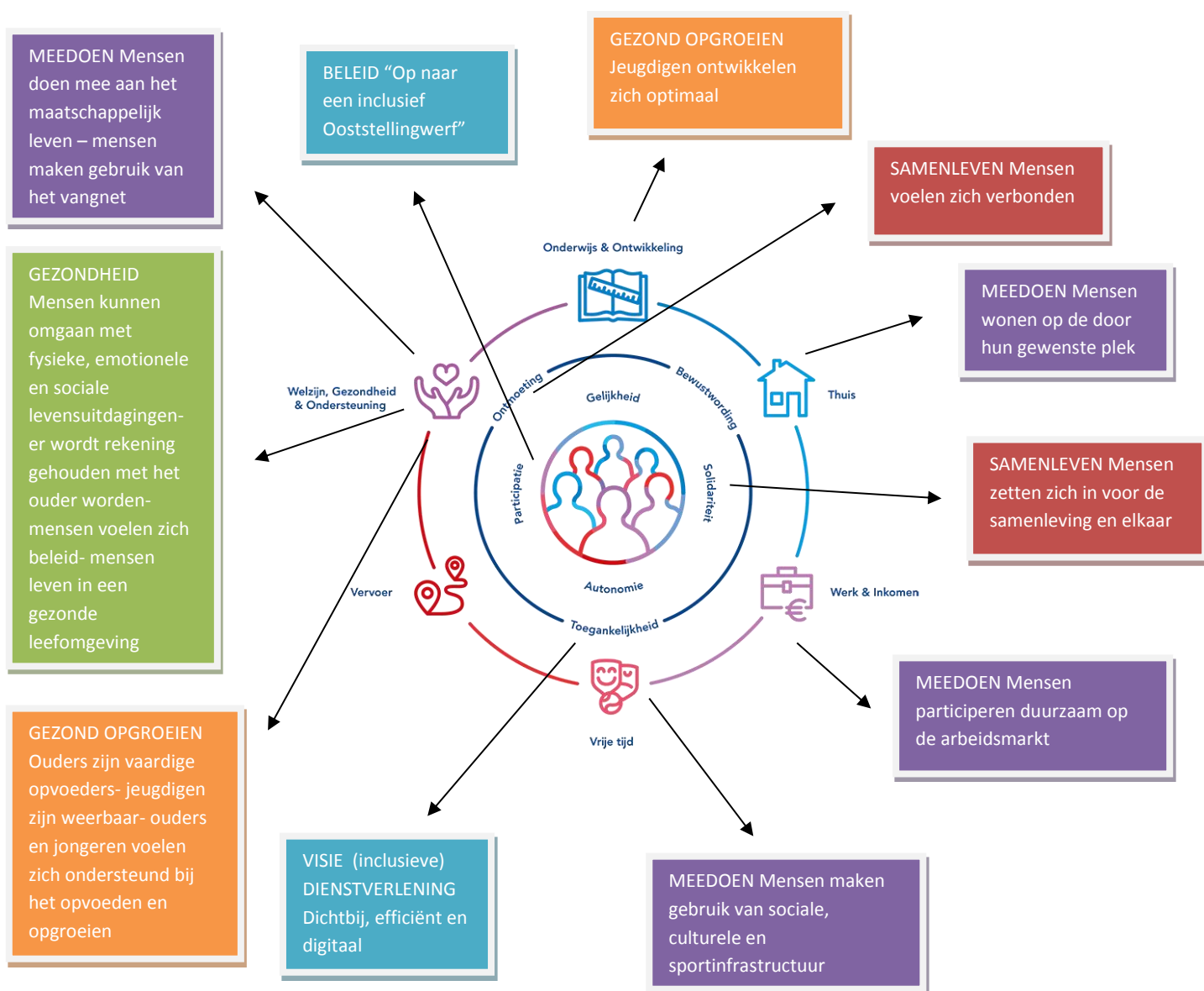
Wat is dat, een inclusieve samenleving? Het is een veelomvattende term. Janssens, D., Lambaerts, J., Wouters, W. & Devillé, A. (2017) beschrijven het als volgt:

*“Inclusie betekent de insluiting in de samenleving van achtergestelde groepen op basis van gelijkwaardige rechten en plichten. Inclusie wordt gebruikt in het discours rond allochtonen, kansarmen, en mensen met een functiebeperking. Het is een belangrijk topic in de hulpverlening, naast het recht op arbeid, empowerment en positieve actie. Inclusie staat voor gelijkwaardigheid en volwaardig burgerschap en wil een samenleving creëren zonder drempels en dit voor mensen met een functiebeperking, voor etnisch-culturele minderheden, voor kortgeschoolden, voor armen, enz. De verantwoordelijkheid tot ‘aanpassing’ ligt niet bij een sociaal achtergesteld groep, zoals bij integratie. Het is de maatschappij die zich aanpast en diversiteit als een meerwaarde ziet. Hindernissen voor sociale participatie worden verwijderd, zodat iedereen naar eigen vermogen kan deelnemen aan het maatschappelijk leven.” (Janssens, D., Lambaerts, J., Wouters, W. & Devillé, A. (2017). Filosoferen in sociaal werk: De kracht van het niet-weten in de agogische praktijk. Antwerpen/Apeldoorn: Garant).*

Inclusie binnen de gemeente Ooststellingwerf is onder andere goed terug te vinden in de Visie op Samenleven die door het sociaal domein is ontwikkeld. Deze visie heeft veel onderwerpen in zich die te maken hebben met de onderwerpen die centraal staan binnen het VN- verdrag voor mensen met een Handicap. Deze Visie is onderverdeeld in vier thema’s (Meedoen, Samenleven, Gezondheid en Gezond Opgroeien). Binnen deze thema’s zijn een aantal resultaatgebieden beschreven.

Naast deze visie is er ook een sterke verbinding met het VN-verdrag in het beleidsstuk “Op weg naar een Inclusief Ooststellingwerf 2019-2021”. Dit beleidsstuk gaat onder andere over de participatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ook is er een Visie op Dienstverlening opgesteld waarbinnen er nadrukkelijke aandacht is voor passende dienstverlening voor mensen met een beperking van welke aard dan ook. Bij de plannen die binnen deze visie worden gemaakt wordt er nagedacht over de impact die deze plannen hebben op de manier waarop mensen met een beperking met de gemeente communiceren.

In de afbeelding op de volgende pagina wordt zichtbaar waar het project “Iedereen doet mee” over gaat en welke relaties er liggen met bovengenoemde stukken. Er zijn in deze afbeelding drie ringen zichtbaar. De binnenste ring beschrijft de uitgangspunten van het VN- verdrag. Gelijkheid, solidariteit, autonomie en participatie. Deze belangrijke punten zijn de pijlers waar de inclusieve samenleving op rust. De fundering onder het huis. Om er voor te zorgen dat deze uitgangspunten betekenis krijgen voor de samenleving is er bewustwording, ontmoeting en toegankelijkheid nodig.



Afbeelding 1.

Toelichting op de afbeelding. De Visie op Samenleven is onderverdeeld in vier opgaven. Meedoen (paars), Samenleven (rood), Gezondheid (groen) en Gezond Opgroeien (oranje). Deze zijn weer onderverdeeld in maatschappelijke effecten. Hier gaat het om wat we als gemeente willen bereiken. Deze zijn met pijlen verbonden aan de afbeelding die het VN- verdrag voor mensen met een beperking visualiseert. Daarbij is er nog een koppeling gemaakt door middel van de pijlen met de Visie op Dienstverlening (blauw) en met het beleid op het gebied van participatie “Op naar een inclusief Ooststellingwerf” (blauw).

De bewustwording is essentieel om te komen tot een gedragsverandering. Het is belangrijk voor medewerkers en inwoners van de gemeente om te weten wat inclusie is en wat dit voor mensen met een beperking betekent. Daarvoor is het nodig dat mensen elkaar ontmoeten om vanuit elkaars perspectief te leren zien en denken. Hierbij is het belangrijk dat de samenleving fysiek en mentaal toegankelijk is. Het is onmogelijk om te begrijpen wat de ander nodig heeft als je niet in gesprek gaat. Pas wanneer je in gesprek bent kan de bewustwording op gang komen en kun je inzichten verkrijgen over waar de ander problemen mee heeft. Daarna is het nodig om te ontdekken wat jij zelf zou kunnen doen met de mogelijkheden er zijn binnen je functie en met de talenten die je hebt. Uiteindelijk komt er dan een moment dat je plannen gaat uitvoeren. Samenvattend gaat het om het weten wat inclusie is, om vervolgens te kunnen toepassen van wat je weet en kunt, want dan ben je actief aan het toewerken naar een meer inclusieve samenleving.

De buitenste ring geeft aan op welke domeinen de problemen die er zijn of de plannen die ontwikkeld worden zich af kunnen spelen. Om deze plannen zo goed mogelijk aan te laten sluiten bij wat de ander nodig heeft heb je de ervaringsdeskundigheid van personen of groepen personen nodig. Het VN- verdrag stelt het betrekken van de doelgroepen dan ook centraal om zo samen te komen tot een Inclusieve Samenleving. De gemeente Ooststellingwerf staat hier achter. Daarom staat binnen deze visie de uitspraak “niets over ons, zonder ons” voorop.

Belangrijk voor de mensen waar het omgaat, de ervaringsdeskundigen, is dat zij eigen regie houden over hun leven. Autonomie in handelen. Dat zij zelfredzaam zijn, mee kunnen doen, participeren. Vereenzamen, omdat de wereld te ingewikkeld is of niet voldoende toegankelijk is, dat willen we tot een minimum beperken. Dat is ook inclusie. In de voorgaande afbeelding lijkt het alsof we de wereld van mensen kunnen opdelen in domeinen, maar zij delen hun leven niet zo op. In hun dagelijks leven spelen al deze domeinen een rol.

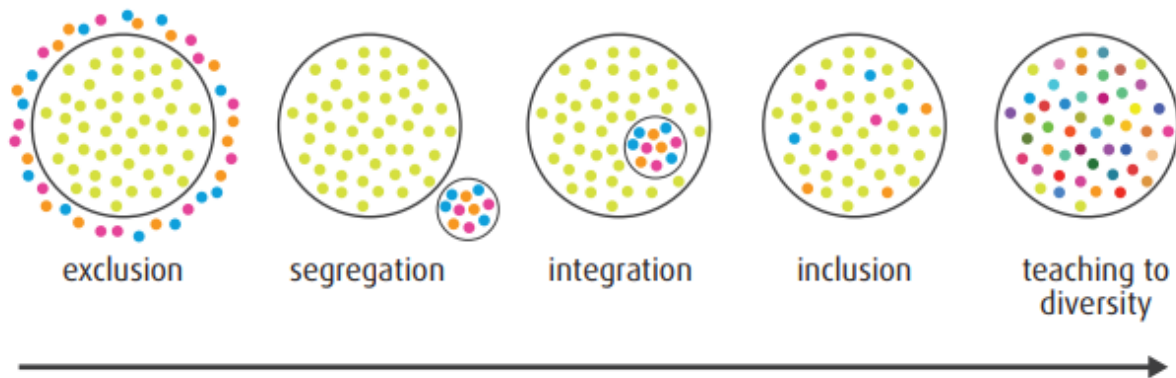
Toewerken naar een inclusieve samenleving gebeurt niet in een dag en ook niet in twee jaar of zelfs tien jaar, maar iedere kleine stap die gezet wordt draagt bij aan het grote streven naar meer inclusie van mensen met een beperking. Omdat de gemeente Ooststellingwerf hier nog nadrukkelijker mee aan de slag wil gaan is er een visie en een ambitie geformuleerd en wordt er een Lokale Inclusie Agenda opgesteld. Deze visie laat het groeiproces zien dat de gemeente Ooststellingwerf wil doormaken richting een meer inclusie samenleving. Dit is een gemeentebrede opgave die afdelingen overstijgt. De Lokale Inclusie Agenda is een van de manieren om hier handen en voeten aan te gaan geven.

## Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk wordt ingegaan op het groeiproces dat ten grondslag ligt aan deze visie. Er wordt in hoofdstuk 2 ingegaan op de totstandkoming van deze visie, in hoofdstuk 3 op de visie zelf en in hoofdstuk 4 wordt de ambitie die de gemeente zich heeft gesteld uiteengezet. In hoofdstuk 5 de doelen die er voor de komende periode zijn opgesteld besproken. In hoofdstuk 6 wordt de samenwerking met de uitvoeringsprogramma's van de Visie op Samenleven besproken. In hoofdstuk 7 wordt er ingegaan op de samenwerking die er is met de eerder benoemde raakvlakken binnen het sociaal domein en dienstverlening. In bijlage 1 is een overzicht met betrekking tot de realisatie en de financiën opgenomen. Bijlage 2 is een overzichtelijke visualisatie van de ambities voor de komende periode.

## Hoofdstuk 1: Inclusie als groeiproces

Inclusie gaat over de insluiting in de samenleving van achtergestelde groepen op basis van gelijkwaardige rechten en plichten ([www.wikipedia.nl](http://www.wikipedia.nl)). Onderstaande afbeelding laat zien welk groeiproces ten grondslag ligt aan inclusie. De Visie op Inclusie van de gemeente Ooststellingwerf is mede gebaseerd op deze afbeelding.



Deze afbeelding kan gelezen worden als een groeiproces. Hieronder worden de verschillende fases uitgelegd

### Exclusie

In eerste instantie kan er sprake zijn van onbedoeld en onbewust exclusief beleid en gedrag. We hebben helemaal niet in de gaten dat we bij het maken van plannen en beleid mensen buitensluiten.

### Segregatie (scheiding)

Vervolgens vergaar je inzichten en bemerk je dat er wel degelijk een doelgroep is die hulp nodig heeft, maar in al je ijver plaats je deze groep buiten het geheel en bedenk je hiervoor aparte plannen. Je bent nog onbewust exclusief.

### Integratie

Dan kom je er achter dat er een te grote afstand is van deze doelgroep tot de samenleving en doe je moeite om deze doelgroep in de samenleving op te nemen, de integratie. Dan ben je bewust inclusief bezig.

### Inclusie

Dan blijkt, doordat je elkaar leert kennen, dat deze groep veel meer moeite moet doen en drempels ervaart in het meedoen in de samenleving en dat het nodig is dat het onbeperkt kunnen meedoen de norm is. Inclusie!

### Diversiteit

Op het moment dat Inclusie de norm is geworden en je niet meer bewust nadenkt over dit onderwerp dan is een samenleving een zodanig open en veilige omgeving geworden dat diversiteit alle ruimte krijgt en niemand meer om welke reden dan ook wordt buitengesloten. Iedereen kan zijn wie die wil zijn en meedoen aan waar hij of zij aan mee wil doen.

Bovenstaand groeiproces heeft tijd nodig. De fases van exclusie en segregatie liggen wel achter ons. De ontwikkeling naar inclusie krijgt steeds meer aandacht in de brede samenleving en in de media. Belangrijk hierbij is de bewustwording van dit proces bij iedereen (met en zonder beperking), de ontmoeting van mensen (met en zonder beperking) om elkaars perspectief te leren kennen en dit alles in een kader van fysieke en mentale toegankelijkheid voor iedereen, zodat deze ontmoeting en bewustwording ook kan plaatsvinden.

Wat het complex maakt is dat beleidsmakers en inwoners met en zonder een beperking in een verschillende fase van dit proces kunnen zitten, waarbij verwachtingen rondom inclusie soms lastig op elkaar af te stemmen zijn. Hierin ligt dan ook een uitdaging om samen het pad naar een inclusieve samenleving te vinden.

### 1.1. Wat gaat al goed?

Zoals aangegeven is de gemeente Ooststellingwerf al actief bezig met het stimuleren van een inclusieve samenleving. Hierbij een aantal voorbeelden. Er is twee keer per jaar overleg met de Werkgroep Toegankelijkheid Ooststellingwerf en indien nodig vaker. De WTO en de gemeente overleggen over zaken als bijvoorbeeld de inrichting van de publieke ruimte. Er is veel aandacht binnen de gemeente voor verschillende vormen van vervoer, ook voor mensen met een beperking.

Bij het ontwikkelen van de Visie op Samenleven is burgerparticipatie een groot onderdeel geweest bij het verzamelen van input voor de visie. In de uitvoeringsprogramma's die nu in ontwikkeling zijn zal inclusie ook een onderdeel vormen. Tevens is er bij de gemeente veel aandacht voor mensen met een beperking als het gaat om arbeidsparticipatie. Als er sprake is van een social return bij aanbestedingen dan wordt bedrijven gevraagd om te helpen bij werk of stages voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Er heeft een bijeenkomst plaatsgevonden in het kader van zorg en toerisme met bedrijven uit de regio om samen te spreken over wat er gedaan kan worden om de doelgroep van mensen met een beperking ook te laten genieten van alles wat de bedrijven kunnen bieden als het gaat om toerisme binnen de gemeente. Tijdens deze bijeenkomst is er nadrukkelijk aandacht geweest voor het VN-verdrag voor mensen met een beperking. Ook is er in de afgelopen periode veel aandacht besteed aan de website van de gemeente in het kader van toegankelijkheid. Rekening houden met mensen met een auditieve en visuele beperking is hierin belangrijk. Hier is blijvende aandacht voor vanuit de Visie op Dienstverlening. Ook is er samen met het gebiedsteam gewerkt aan het herschrijven van beschikkingen in samenwerking met een ervaringsdeskundige met laaggeletterdheid.

De gemeente als organisatie is al begonnen met een brede bewustwording. Er wordt op het intranet minimaal 2 wekelijks een bericht geplaatst dat relateert aan het onderwerp inclusie. Medewerkers worden op deze manier opgeroepen om over dit onderwerp na te denken. Ook is er door ervaringsdeskundigen met een verstandelijke beperking een Masterclass gegeven over het VN-verdrag. Dit zal in de komende periode een vervolg krijgen.

Het contact met de verschillende belangengroepen die te maken hebben met inclusie (Werkgroep Toegankelijkheid Ooststellingwerf (WTO), Onafhankelijke Seniorenbond Ooststellingwerf (OSO), Voorlichting- en Adviescommissie Wonen en Woonomgeving (VAC), LFB Wolvega, Adviesraad Sociaal Domein) is geïntensiveerd. Deze samenwerking zal in de komende periode meer vorm krijgen, bijvoorbeeld als het gaat om het werken aan een Lokale Inclusie Agenda.

## Hoofdstuk 2: Over wie gaat het?

Over iedereen! Mensen met een lichamelijke en mentale beperking, chronisch zieken in iedere fase van het leven. Maar ook andere groepen die zich om welke reden dan ook uitgesloten voelen van deelname aan de maatschappij. Bijvoorbeeld door leeftijd, herkomst, gender en seksuele voorkeur.

### Een aantal cijfers over de gemeente Ooststellingwerf

Onderstaande cijfers zijn deels overgenomen uit de Visie op Samenleven.

- Binnen de gemeente Ooststellingwerf was het percentage huishoudens die zorg en ondersteuning krijgen op basis van de individuele voorzieningen op grond van de Wmo, de Jeugdwet en/of de Participatiewet in 2018 19,7 % ([www.waarstaatjegemeente.nl](http://www.waarstaatjegemeente.nl)).
- Het WMO gebruik staat met 6,7% in de top 4 van Friesland (aantal inwoners met WMO per 1000 inwoners (Bron: Monitor Zorg 2018).
- Naar verwachting groeit het totaal aantal huishoudens met mobiliteitsbeperking door de vergrijzing in Ooststellingwerf de komende vijftien jaar van 16,3% naar 20,8% van alle huishoudens (Rapport ABF research nov. 2017).
- Laaggeletterdheid is binnen de gemeente 13% - 16% van de inwoners. Landelijk gemiddelde 12,2% (Bron: Partoer 2016).
- Inwoners ervaren om verschillende redenen belemmeringen in het meedoen. Gezondheid 30%, financiën 19%, gevoel er niet bij te horen 16%, geestelijke gezondheidszorg 13%. beheersing taal/cultuur 5% (Bron: burgerpeiling Ooststellingwerf 2018).
- In de gemeente Ooststellingwerf was het percentage kinderen met een verstandelijke beperking in 2012 2,0%. Het percentage kinderen met een lichamelijke beperking was 0,3% en met een zintuiglijke beperking 0,1%. Deze laatste twee percentages behoren tot de laagste van de gemeenten in Friesland (Bron: [www.volksgezondheidzorg.info](http://www.volksgezondheidzorg.info), 2012).
- Het percentage inwoners met een gehoorbeperking was in 2016 5%. Hiermee heeft de gemeente Ooststellingwerf met een andere gemeente het hoogste percentage (Bron: [www.volksgezondheidzorg.info](http://www.volksgezondheidzorg.info), 2016).
- Het percentage inwoners met een gezichtsbeperking was in de gemeente in 2016 3%. In 2016 waren er twee gemeenten in Friesland met een lager percentage, de andere gemeenten hadden een hoger percentage (Bron: [www.volksgezondheidzorg.info](http://www.volksgezondheidzorg.info), 2016).
- In 2016 had 9% van de inwoners een of meer beperkingen in het bewegen. De gemeente Ooststellingwerf had in 2016 op dit onderwerp binnen Friesland een gemiddeld percentage (Bron: [www.volksgezondheidzorg.info](http://www.volksgezondheidzorg.info), 2016).
- 13% van de inwoners heeft in 2016 een of meer beperkingen. Er waren in 2016 vier gemeenten binnen Friesland met een hoger percentage. Drie gemeenten hadden hetzelfde percentage als de gemeente Ooststellingwerf (Bron: [www.volksgezondheidzorg.info](http://www.volksgezondheidzorg.info), 2016).

Deze cijfers geven aan dat er een grote groep inwoners is die om uiteenlopende redenen een of meerdere beperkingen heeft in het kunnen meedoen in de samenleving. Deze visie gaat over al deze mensen die hun eigen plek hebben in een inclusieve samenleving.





### Hoofdstuk 3: Totstandkoming visie

De Visie op Inclusie van de gemeente Ooststellingwerf is tot stand gekomen in overleg met verschillende belangengroepen. In februari 2020 is er een bijeenkomst geweest met onderstaande belangengroepen en de adviesraad sociaal domein.

De belangengroepen die hier aan hebben meegewerkt zijn:

- De WTO: Werkgroep Toegankelijkheid Ooststellingwerf
- De LFB Wolvega: Belangenbehartiger voor mensen met een verstandelijke beperking
- De VAC: Deze commissie adviseert over woningbouwplannen en woonomgeving
- De OSO: Onafhankelijke Seniorenvereniging Ooststellingwerf
- Adviesraad Sociaal Domein als toehoorder

Voorafgaand aan deze bijeenkomst is er geïnvesteerd in de samenwerking met deze belangengroepen. Tijdens deze bijeenkomst hebben ook deze belangengroepen, de Adviesraad Sociaal Domein en de gemeente Ooststellingwerf elkaar beter leren kennen. Tijdens deze bijeenkomst kwam naar voren dat de groep mensen met een beperking een hele diverse groep is. Wat de een nodig heeft, is voor de ander minder van belang. Maar wat ook naar voren kwam is dat er ook zaken zijn die voor meerdere belangengroepen belangrijk zijn. Iedereen heeft zijn eigen rol en expertise afhankelijk van het thema dat op tafel ligt. Hierover wil iedereen ook zelf kunnen beslissen, omdat zij zelf goed weten wat ze nodig hebben om mee te kunnen doen. Eigen regie is belangrijk.

Samen is er nagedacht over een algemeen vertrekpunt. Het doel was om een Visie op Inclusie te formuleren waar alle belangengroepen achter kunnen staan. Met behulp van verschillende werkvormen hebben de belangengroepen eerst ieder hun eigen visie opgesteld en daarna is de groep gemixt tot twee groepen met deelnemers uit de verschillende belangengroepen. Uiteindelijk hebben deze twee groepen ieder een visie opgesteld en hebben we deze twee visies samengevoegd tot een algemene visie. Deze visie is voorgelegd aan de burgemeester en wethouders. In het volgende hoofdstuk wordt de uiteindelijke visie gepresenteerd.

### Hoofdstuk 4: Visie

De gemeente Ooststellingwerf wil het groeiproces dat eerder is uitgelegd omarmen en de belangen van de verschillende belangengroepen hierin meenemen. Hieruit is onderstaande visie voortgekomen.

***“Ooststellingwerf is een gemeente waarin we omzien naar elkaar en iedereen mee kan doen op een gelijkwaardige manier, onder eigen regie”.***

Dit betekent dat we inwoners stimuleren en helpen waar nodig om mee te kunnen doen op alle vlakken van het leven en hierbij luisteren naar wat iemand nodig heeft om mee te kunnen doen. We stimuleren dat inwoners zelf regie houden of nemen over hun leven en we willen samen tot oplossingen komen. Dit proces is dus een samenspel tussen de medewerkers van de gemeente en de inwoners van de gemeente, waarbij er aandacht is voor ieders eigen verantwoordelijkheid in de uitvoering. Deze verantwoordelijkheden kunnen per thema verschillen en vragen voortdurende afstemming.

## Hoofdstuk 5: Ambitie

In het raadsprogramma 2018-2022 zijn op het gebied van welzijn en gezondheid, vervoer, onderwijs en ontwikkeling, thuis, werk en inkomen en vrije tijd, de domeinen van het VN- verdrag, een heel aantal speerpunten gesteld. Daarbij wordt in het raadsprogramma als speerpunt benoemd, in het kader van participatie, dat de gemeente komt met concrete voorstellen om inwoners actief te bereiken, te betrekken en ideeën op te halen. Binnen dit kader past het opstellen van een Visie op Inclusie en het opstellen een Lokale Inclusie Agenda, het betrekken van ervaringsdeskundigheid bij te ontwikkelen beleid en het streven naar een inclusieve samenleving goed.

Op basis van het raadsprogramma, de inventarisatie van de stand van zaken rondom Inclusie in de gemeente en gesprekken met belangengroepen is er een ambitie geformuleerd.

***“De gemeente Ooststellingwerf wordt door zijn inwoners en partners in 2030 ervaren en omschreven als een inclusieve gemeente”.***

Dit betekent dat inclusie een onderwerp is dat blijvend aandacht krijgt. Inwoners met en zonder beperking van alle leeftijden weten dat de gemeente in haar beleid en projecten inclusie actief meeneemt en waar nodig actie onderneemt.

Om deze ambitie waar te kunnen maken is het van belang, zoals eerder benoemd, om in te zetten op bewustwording, ontmoeting en toegankelijkheid. In de afgelopen periode is het bewustwordingsproces binnen de gemeente al in gang gezet. Ook wordt ontmoeting met ervaringsdeskundigen gestimuleerd. De Werkgroep Toegankelijkheid Ooststellingwerf is al lang verbonden aan de gemeente als het gaat om de fysieke toegankelijkheid. De ambitie is om actiever in te zetten op het stimuleren van het bewustwordingsproces, ontmoetingen te realiseren en ervoor te zorgen dat er in het kader van de toegankelijkheid drempels worden weggenomen. Het gaat dan zowel om fysieke als mentale drempels (laaggeletterdheid, psychologische uitdagingen en problemen).



## Hoofdstuk 6: Doelen

Bovenstaande ambitie is uitgewerkt in een aantal hoofddoelen. Deze zijn verder uitgewerkt in resultaten voor eind 2020 en eind 2021. Er is voor gekozen om aan een aantal doelen een streefpercentage te koppelen. Dit geeft een beeld van de ambitie die er is. Deze cijfers zullen voor zover dat haalbaar is meetbaar worden gemaakt.

### 6.1. Hoofddoelen

1. Medewerkers van de gemeente nemen inclusie actief mee in hun werkzaamheden.

Hierbij is bewustwording essentieel. Zonder deze bewustwording is het onmogelijk om te streven naar een inclusieve gemeente. Hier zal dan ook sterk op worden ingezet, naast wat er nu al gebeurt en nog meer nodig is.

2. Er is meer inzet van ervaringsdeskundigheid bij het ontwikkelen van beleid en bij projecten.

Ervaringsdeskundigen denken mee met de gemeente als het gaat om of een beleid of project voor iedereen toegankelijk is. Door deze ervaringsdeskundigheid in een vroegtijdig stadium in te roepen is er een grotere kans op het slagen van projecten, resultaat op beleid en draagvlak.

3. De Lokale Inclusie Agenda is een bekend begrip bij medewerkers en inwoners

Burgerparticipatie in de vorm van meewerken aan een Lokale Inclusie Agenda zal bijdragen aan de bredere verspreiding binnen de gemeente van het streven van de gemeente Ooststellingwerf naar een meer inclusieve samenleving. En met een Lokale Inclusie Agenda is er een levend document waarmee concrete plannen in samenwerking met belangengroepen/inwoners kunnen worden gerealiseerd.

### 6.2. Resultaten

Eind 2020

1. Bij 80% van de medewerkers van de gemeente is begrip Inclusie bekend.

Dit wordt gestimuleerd door in samenwerking met de LFB Wolvega (een belangenvereniging voor mensen met een verstandelijke beperking) binnen de hele gemeente Masterclasses te geven over het VN-verdrag. Er zal in juli 2020 een eerste inventarisatie plaatsvinden om in beeld te krijgen hoe breed het begrip intussen binnen de organisatie is verspreid. Dit zal mogelijk worden gedaan met een monitorinstrument die door de VNG beschikbaar is gesteld. Er zal begin 2021 nogmaals een rondvraag worden gedaan. Hierbij is het in eerste instantie belangrijk dat men weet wat inclusie is en daarna wordt er toegewerkt naar het inzicht verkrijgen in het eigen handelen hierin.

2. Bij nieuw te ontwikkelen beleid wordt er in 100% van gevallen getoetst aan inclusie.

Er wordt ambtelijk gewerkt aan het verbeteren van de interne processen rondom advisering, waarin ook aandacht zal komen voor het meenemen van inclusie in projecten en beleid. Deze ontwikkelingen worden actief gevolgd aangezien deze bij zullen dragen aan het herinneren van medewerkers aan het meenemen van inclusie in projecten en beleid.

3. De eerste Lokale Inclusie Agenda is in september 2020 klaar.

Intussen zijn er contacten gelegd en is er overleg geweest met verschillende belangengroepen. Er is een opzet voor een Lokale Inclusie Agenda. Het blijkt lastig om ook kinderen met een beperking en of hun ouders te vinden om mee te laten denken. Hier wordt actief naar gezocht. Ook is er contact met COC Friesland om de LHBTI gemeenschap te betrekken. Intussen is er contact gelegd met iemand die ervaringsdeskundige is op het gebied van laaggeletterdheid. Op dit moment is het nog onzeker of deze termijn haalbaar is gezien de uitbraak van het Coronavirus.

Eind 2021

1. 80% van de medewerkers van de gemeente kan aangeven welke rol zij hebben als het gaat om inclusie in samenhang met hun eigen functie.

Hiertoe worden vervolgbijeenkomsten, werksessies, op de Masterclasses georganiseerd om medewerkers dit inzicht te geven. Later wordt geïnventariseerd in hoeverre medewerkers van de gemeente dit kunnen. Dit wordt in het voorjaar gedaan, mogelijk met de monitor die door de VNG beschikbaar is gesteld.

2. Er zal een groep van ervaringsdeskundigen zijn die door de gemeente bevestigd kan worden als het gaat om inclusie en toegankelijkheid.

Bij medewerkers binnen de gemeente is het duidelijk welke partij(en) ze kunnen benaderen, mogelijk in de vorm van een VN-panel, voor vragen over onderwerpen die met inclusie en het VN-verdrag te maken hebben, bijvoorbeeld als voorbereiding bij het opstellen van nieuw beleid. Er zal bij de verschillende belangengroepen worden geïnventariseerd welke kennis en ervaring beschikbaar willen stellen aan de gemeente. Er zal een overzicht worden gemaakt van de belangengroepen en de onderwerpen waar zij zich mee bezig houden. Er zal een efficiënte en aantrekkelijke manier worden bedacht om deze informatie bij collega's terecht te laten komen, zodat zij hier ook makkelijk bij kunnen en laagdrempelig met ervaringsdeskundigen kunnen gaan overleggen. Ook zal er nagedacht worden over manieren waarop de gemeente om wil gaan met de inzet van ervaringsdeskundigen en waardering van hun kennis en ervaring.

3. Er is een goed werkende Lokale Inclusie Agenda die is opgenomen in een evaluatiecyclus.

Er is een start gemaakt met een eerste Lokale Inclusie Agenda. Er is voor gekozen om eerst te gaan werken aan een aantal prioriteiten. Samen zijn we nog aan het zoeken naar een manier waarop we goed kunnen samenwerken en tot resultaten kunnen komen. Dit staat nog in de kinderschoenen. Dit proces zal in de komende periode verder vorm krijgen. Uiteindelijk is het doel om te komen tot een Lokale Inclusie Agenda die staat voor een samenwerking tussen de gemeente en de belangengroepen waarbij iedere partij een eigen verantwoordelijkheid heeft, inzet toont en waarbij er een goede structuur is als het gaat om evaluatie en bijstelling. In 2021/2022 is het belangrijk om aan de inwoners van de gemeente te laten zien dat inclusie een belangrijk onderwerp is en hoe hier invulling aan wordt gegeven. Er zal gekeken worden naar een manier om hier bekendheid aan te geven in samenwerking met de belangenbehartigers.

## Hoofdstuk 7: Samenwerking op de raakvlakken

Deze visie sluit goed aan bij de Visie op Samenleven, bij beleid in het kader van de participatiewet “Op naar een Inclusief Ooststellingwerf” en ook bij de Visie Dienstverlening. Gemeentebreed wordt er in deze visies naar gestreefd dat iedereen mee moet kunnen doen. Dit sluit dan weer goed aan bij het project van de VNG “Iedereen doet mee” waar deze Visie op Inclusie mede op is gebaseerd.

Deze Visie op Inclusie is een overkoepelende, samengestelde visie die over de verschillende domeinen heen gaat en die voor zowel medewerkers van de gemeente als inwoners van de gemeente betekenis heeft.

Binnen de gemeente is er voor gekozen om samen te gaan werken met de kartrekkers van de verschillende uitvoeringsprogramma’s van de Visie op Samenleven. Binnenkort volgt er een eerste bijeenkomst met de kartrekkers van de Visie op Samenleven om samen te bespreken wat Inclusie is en wat dit betekent in de verschillende uitvoeringsprogramma’s. In de gesprekken zal bewustwording en het betrekken van ervaringsdeskundigheid een onderdeel zijn.

De verwachting is dat er mogelijk een aantal bijeenkomst gewijd zullen worden aan dit onderwerp om zo samen goed vorm te kunnen geven aan Inclusie binnen het Sociaal Domein.

Daarnaast is er al geruime tijd een intensieve samenwerking met de Programmamanager Dienstverlening. Er wordt samengewerkt als het gaat om bewustwording, de samenwerking met ervaringsdeskundigen, de communicatie van de gemeente met inwoners die een beperking hebben en met het organiseren van de bijeenkomst van de Fryske Netwurksirkel die in 2020 gaat plaatsvinden.

In de Visie op Samenleven wordt er een koppeling gemaakt de woorden loslaten, faciliteren, stimuleren en regisseren. Ook bij het beleid en de projecten rondom de Visie op Inclusie en de Lokale Inclusie Agenda die hieraan verbonden is zal voortdurend een afweging worden gemaakt tussen deze rollen. Loslaten en faciliteren zijn rollen die in het samenlevingsdomein vallen en gaan om zelfsturing. De rollen stimuleren en regisseren vallen in het gemeentelijk domein en gaan over beleid en uitvoering.

Wanneer de belangengroepen bepaalde zaken zelf organiseren dan laat de gemeente los. Loslaten betekent dat gemeente zich niet bemoeit met het ontstaan/ en of de uitwerking van een initiatief. Is er hulp nodig om stappen te kunnen zetten dan gaan we faciliteren door bijvoorbeeld te helpen door processen te begeleiden of expertise te delen. Als we een onderwerp tegenkomen waarvan we een duidelijke meerwaarde voor de inclusieve samenleving verwachten en er belang bij hebben dat het van de grond komt dan gaan we dit stimuleren. Het gaat dan bijvoorbeeld om onderwerpen die voor de Raad en/ of het College van belang zijn of op basis van data om actie vragen. De gemeente heeft de regie en doet een beroep op de inwoners/ belangengroepen om het maatschappelijk effect te behalen. Bij wettelijke taken heeft de gemeente de rol van regisseren. De gemeente is eigenaar, neemt het initiatief, regisseert en bepaalt de invulling, maar maakt daarbij wel gebruik van input van inwoners en partners.

## Bijlage 1: Realisatie en financiën

Het realiseren van doelen en toewerken naar de ambitie dit gesteld heeft praktische en haalbare acties nodig. Het behalen van doelstellingen gebeurt niet zonder inzet. In de onderstaande planning is opgenomen waar de komende periode onder andere aan gewerkt gaat worden. Belangrijk om hierbij te noemen is dat er in onderstaand overzicht zowel de planning voor de bewustwording binnen de organisatie als de planning rondom de ontmoetingsactiviteiten en de Lokale Inclusie Agenda is opgenomen. De Lokale Inclusie Agenda heeft hiernaast nog zijn eigen planning en activiteiten.

De gemeente als organisatie heeft activiteiten nodig om het groeiproces naar een inclusieve gemeente te stimuleren. Hierbij is belangrijk dat medewerkers gaan herkennen wat zij in hun werk kunnen doen om inclusie te stimuleren. De belangengroepen gaan de gemeente helpen bij dit proces. Door medewerkers te laten kennismaken met deze groepen en deze groepen onder de aandacht te brengen als ervaringsdeskundigen wordt samenwerking tussen medewerkers van de gemeente en ervaringsdeskundigen gestimuleerd.

Het proces rondom het opstellen en evalueren van een Lokale Inclusie Agenda zal de komende periode steeds meer vorm krijgen. Ook zal de 2<sup>e</sup> bijeenkomst van de Fryske Netwurksirkel door de LFB Wolvega en de gemeente Ooststellingwerf worden georganiseerd. Deze dag is gebaseerd op een aantal zaken, namelijk ontmoeting, inhoud en inspiratie. Een belangrijk onderdeel is het netwerken (ontmoeting) tussen de beleidsmakers, belangengroepen en andere belangstellenden op het gebied van inclusie.

Ook zal er ingegaan worden op een onderwerp dat relateert aan inclusie (inhoud) en alle eerder genoemde partijen zullen hierover van gedachten wisselen. Ook zal er ruimte zijn voor het enthousiasmeren van de deelnemers om met inclusie aan de slag te gaan en blijven (inspiratie). Het onderwerp voor 2020 zal, zoals het nu lijkt, de Omgevingswet en de Omgevingsvisie zijn.

Hieronder volgt eerst een overzicht van de algemene kosten voor dit project. Hierbij gaat het om de kosten voor de inzet van een projectmedewerker. Daarna volgt een planning op hoofdlijnen. In deze planning voor 2020- 2021 zijn per activiteit eventuele kosten opgenomen. Tijdens de komende periode zal er getracht worden aan te sluiten bij allerlei initiatieven in het kader van inclusie op verschillende afdelingen van de gemeente om zo het inclusieve denken onder de aandacht te brengen.

<b>Algemeen</b>				
<b>Periode</b>	<b>Inzet</b>	<b>Medewerker</b>	<b>Tijdsinvestering</b>	<b>Kosten</b>
Mei 2020- mei 2021	Coördineren project Inclusie en Lokale Inclusie Agenda	Projectmedewerker Inclusie	10 uren per week	20.000 euro (12.500 via de voorjaars-rapportage en 7.500 via de begroting 2021)

<b>Planning 2020</b>				
<b>Periode</b>	<b>Activiteit</b>	<b>Deelnemers</b>	<b>Tijdsinvestering</b>	<b>Kosten</b>
Februari 2020	Bijeenkomst Lokale Inclusie Agenda	WTO, VAC, LFB, OSO, Adviesraad Sociaal Domein	Dagdeel	Geen
Mei 2020	Opstarten interne samenwerking kartrekkers Uitvoeringsprogramma Visie op Samenleven	Kartrekkers Uitvoeringsprogramma Visie op Samenleven	3 x 2 uren	Geen
Mei 2020	Visie op Inclusie gereed	Input van belangengroepen/ projectmedewerker Inclusie		Geen
Juli 2020	Eerste inventarisatie bekendheid Inclusie bij medewerkers	Teamleiders/ projectmedewerker Inclusie	Mogelijk digitaal, invullen korte vragenlijst door medewerkers	Geen
Juli 2020 (afhankelijk van de mogelijkheden)	Terugkoppeling project Mysterieguest	LFB Wolvega, medewerkers KCC en het Gebiedsteam	2-3 uren voor de eerste bijeenkomst	Geen
September 2020 (Eerder gepland in mei 2020, in verband met het Coronavirus is er vertraging)	Lokale Inclusie Agenda gereed	WTO, VAC, LFB, OSO, Adviesraad Sociaal Domein	Een bijeenkomst kan niet gepland worden. Digitale afstemming	Geen
Najaar 2020	Voorlichting van de WTO met ervaringsverhalen (evt. samen met Masterclass LFB)	WTO, medewerkers van de gemeente	6 dagdelen (1x buitendienst, 1x gebiedsteam, 3x gemeentehuis, 1 verzamelbijeenkomst)	Onkostenvergoeding, inzet ervaringsdeskundigen, tijdsinvestering medewerkers
Najaar 2020	Masterclasses van de LFB over het VN verdrag	LFB, medewerkers van de gemeente	6 dagdelen (1x buitendienst, 1x gebiedsteam, 3x gemeentehuis, 1 verzamelbijeenkomst)	3000- 4000 euro
Najaar 2020 (afhankelijk van mogelijkheden)	Vervolg project Mysterieguest	LFB Wolvega, teamleiders en/of beleidsmakers	2-3 uren voor een vervolg bijeenkomst	Geen

November 2020 (afhankelijk van de mogelijkheden gezien het Coronavirus)	Bijeenkomst Fryske Netwurksirkel, ondertekenen Manifest "Iedereen doet mee"	LFB en alle Friese gemeenten	Vorbereidingen 3 dagen, 1 dag voor de bijeenkomst zelf	Lunchkosten voor ongeveer 50 deelnemers Vorbereidingskosten 200 euro
--	---	------------------------------	--	---

<b>Planning 2021</b>				
<b>Periode</b>	<b>Activiteit</b>	<b>Deelnemers</b>	<b>Tijdsinvestering</b>	<b>Kosten</b>
Voorjaar 2021	Interne enquête Inclusie	Medewerkers van de gemeente	Invullen korte vragenlijst voor medewerkers	Geen
Februari 2021	Een overzicht maken van de belangengroepen en hun kennis en ervaring	Belangengroepen (coördinatie Projectmedewerker Inclusie)		Geen
Maart 2021	Werksessies over de integratie van Inclusie in projecten en beleid	Medewerkers van de gemeente	2 uren per medewerker	Geen, behalve tijdsinvestering van medewerkers
Mei 2021	Vorming van een Panel met ervaringsdeskundigen, opstellen van een werkwijze	WTO, VAC, LFB, OSO, Adviesraad Sociaal Domein	Dagdeel	Faciliteren van dit panel met bijvoorbeeld reiskostenvergoedingen
Najaar 2021	Evaluatie van de gestelde doelen	Random geselecteerde collega's van iedere afdeling	2 dagdelen voor de uitvoering, 2 dagen voorbereiding en uitwerking	Geen



## Bijlage 2: Visualisatie Ambitie

