

## Evaluatie 2020 Visie op Inclusie



**IEDEREEN**  
DOET MEE!

**Auteur:** Tine Rozema, projectleider Inclusie

**Datum:** 11 december 2020

# Inhoud

Inleiding.....	2
Leeswijzer .....	2
1.Resultaten doelstellingen eind 2020.....	3
2.Planning 2020 met evaluatie.....	5
3.Conclusies evaluatie 2020 .....	7
4.Vooruitblik 2021 .....	8
5.Planning 2021 .....	10

## Inleiding

Op 1 juli 2020 is de Visie op Inclusie vastgesteld. Aan de Visie is een planning gekoppeld. Een korte tussentijdse interne evaluatie heeft plaatsgevonden op 15 oktober 2020. Er is toen door de projectleider gekeken in hoeverre de planning is behaald. Aan de hand van deze eerste evaluatie is voorgesteld om de evaluatie naar de Raad uit te stellen in verband met de vertraging, onder andere bij het opstellen van Lokale Inclusie Agenda door het Coronavirus. Dit is in een mededeling aan de Raad gecommuniceerd. De eerste kolom laat zien welke zaken bij de tussentijdse evaluatie al zijn behaald en welke er in de periode daarna zijn gerealiseerd. Deze evaluatie geeft inzicht in hoe er in 2020 gewerkt is aan de hoofddoelen van de Visie op Inclusie en de doelstellingen tot en met december 2020.

## Leeswijzer

In paragraaf 1 wordt uitgelegd of de doelstellingen voor eind 2020 zijn behaald en zo ja, hoe dat is gelukt en zo nee, waarom dat niet is gelukt. In paragraaf 2 is de planning voor 2020 opgenomen met de activiteiten die gepland waren en wordt inzichtelijk gemaakt wat er wel en niet gedaan is. In paragraaf 3 worden er conclusies uit de resultaten getrokken en deze worden verbonden aan de gestelde hoofddoelen. In paragraaf 4 volgt een vooruitblik op 2021. In de laatste paragraaf is de planning voor 2021 opgenomen.

# 1. Resultaten doelstellingen eind 2020

Voor eind 2020 zijn in de Visie op Inclusie onderstaande doelstellingen geformuleerd.

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

Er is een interne peiling uitgezet onder alle medewerkers van de gemeente via intranet. Deze peiling was anoniem en bestond uit 3 vragen. Hieronder leest u de vragen en vindt u de percentages die corresponderen met de antwoorden.

**Vraag 1: Heb je wel eens van het woord Inclusie gehoord?** 64 collega's hebben hierop geantwoord, waarvan 54 ja en 10 nee. Dit betekent dat afgerond **84%** van de collega's van het woord Inclusie heeft gehoord.

**Vraag 2: Kun je aan anderen uitleggen van Inclusie is?** 61 collega's hebben hierop geantwoord, waarvan 42 ja en 19 nee. Dit betekent dat afgerond **69%** van de collega's aan anderen kan uitleggen wat Inclusie is.

**Vraag 3: Inclusie betekent:**

- Dat iedereen gelijk behandeld wordt, zodat er geen verschillen meer zijn (4), afgerond **7%**
- Dat iedereen mee kan doen aan alles wat het leven biedt. (46), afgerond **82%**
- Dat we voor mensen met een beperking een passende omgeving creëren waarin zij goed kunnen leven (6), afgerond **11%**

Hieruit valt af te lezen dat het woord Inclusie voor meer dan 80% van de collega's die gereageerd hebben een bekend woord is. Ook valt af te lezen dat de 80% nog niet gehaald wordt als het gaat om het uitleggen van het begrip Inclusie, maar dat wanneer er een keuze gemaakt moet worden met betrekking tot wat Inclusie betekent, dat wel ruim 80% dan het juiste antwoord kiest.

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

Gaandeweg het werken aan dit doel bleek het lastiger dan mogelijk in eerste instantie bedacht. Het gaat hier om bepaalde afwegingen. Als je gaat toetsen aan Inclusie ga je dan ook aan andere onderwerpen toetsen, zoals duurzaamheid bijvoorbeeld. Wil je dit min of meer afdwingen mogelijk door een toets te doen voordat het stuk in B&W komt, bijvoorbeeld als het bij de teamleider aankomt, of ben je dan al te laat? Begint het niet bij de bewustwording van de medewerker om in ieder geval Inclusie mee te nemen in beleid? Dit is een vraagstuk waar meer tijd voor nodig is. Deze ambitie is hoog gesteld om in 2020 te behalen.

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

De Lokale Inclusie Agenda is in concept klaar. De gemeente en belangengroepen moeten er nog een klap op geven. Dit gaan we niet doen zonder er met zijn allen nog eens goed over te hebben gesproken. Wel hebben we een van de doelen in de Lokale Inclusie Agenda al opgepakt en hier zijn we met zijn allen mee aan het werk gegaan. Intussen zijn we aan het kijken of het lukt om samen online te komen om zo alsnog de eerste Lokale Inclusie Agenda te kunnen vaststellen. Ondanks dat dit doel niet is behaald als je kijkt naar dat de Agenda helemaal gereed moeten zijn, zijn er goede stappen gezet in de samenwerking, ligt de conceptversie klaar en zijn we al aan de slag gegaan.

## 2. Planning 2020 met evaluatie

Planning 2020						
Periode	Activiteit	Deelnemers	Tijdsinvestering	Kosten	Tussentijdse evaluatie (15 oktober 2020)	Evaluatie periode oktober– december 2020
Februari 2020	Bijeenkomst Lokale Inclusie Agenda	WTO, VAC, LFB, OSO, Adviesraad Sociaal Domein	Dagdeel	Geen	Heeft plaatsgevonden op 18 februari 2020	Idem
Mei 2020	Opstarten interne samenwerking kartrekkers Uitvoeringsprogramma Visie op Samenleven	Kartrekkers Uitvoeringsprogramma Visie op Samenleven	3 x 2 uren	Geen	Presentatie Inclusie online gegeven aan aantal kartrekkers op 26 mei 2020. Samenwerking: Burgerpeiling in begrijpelijke taal augustus 2020, LHBTIQ+ september 2020	De samenwerking wordt steeds verder uitgebreid binnen de gemeente. Niet allen m.b.t. de Visie op Samenleven. Samenwerking voor de opstart van een Inwonerspanel en bij het project Direct Duidelijk.
Mei 2020	Visie op Inclusie gereed	Input van belangengroepen/ projectmedewerker Inclusie		Geen	Vastgesteld op 1 juli 2020	Idem
Juli 2020	Eerste inventarisatie bekendheid Inclusie bij medewerkers	Teamleiders/ projectmedewerker Inclusie	Mogelijk digitaal, invullen korte vragenlijst door medewerkers	Geen	Nog niet gedaan. Voor eind 2020	Eerste peiling is geweest via intranet. De doelstelling is behaald. Zie toelichting.
Juli 2020 (afhankelijk van de mogelijkheden)	Terugkoppeling project Mystery Guest	LFB Wolvega, medewerkers KCC en het Gebiedsteam	2-3 uren voor de eerste bijeenkomst	Geen	Er is besloten om de terugkoppeling en de vervolgbijeenkomst online te doen op 27 oktober 2020	De bijeenkomst heeft plaatsgevonden en was zeer geslaagd. Alle partijen die meededen vonden het waardevol

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	Vertraging door Corona. Digitale afstemming is lastig. Nieuwe datum eind 2020.	De definitieve vaststelling zal begin 2021 plaatsvinden, nadat het gelukt is om online bij elkaar te komen. Wel is een van de punten al opgepakt in de afgelopen maanden.
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	Groepsbijeenkomst lukt niet fysiek in verband met Corona. Alternatieven blijken lastig.	Idem
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	Groepsbijeenkomst lukt niet fysiek in verband met Corona. Alternatieven blijken lastig.	Idem
Najaar 2020 (afhankelijk van mogelijkheden)	Vervolg project Mystery Guest	LFB Wolvega, teamleiders en/of beleidsmakers	2-3 uren voor een vervolg bijeenkomst	Geen	Zie samenvoeging met eerste bijeenkomst Mystery Guest. In de bijlage een overzicht van de acties en wat hier mee gedaan is.	Idem
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	Er is een poging gedaan dit te organiseren op 25 november 2020. Ook hierbij geldt dat dit lastig is in verband met het Coronavirus.	De bijeenkomst heeft nog niet plaats kunnen vinden. Het Manifest wordt niet meer ondertekend door gemeenten. Dit is komen te vervallen.

### 3. Conclusies evaluatie 2020

In deze paragraaf leest u de hoofddoelen die in de Visie op Inclusie zijn opgesteld met een toelichting over wat er 2020 is gedaan en hoe zich dit tot de doelen verhoudt.

Hoofddoelen Visie op Inclusie:

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

Toelichting: De uitvoering op dit hoofddoel loopt goed. Het begrip Inclusie raakt steeds meer ingeburgerd bij collega's. De vraag of Inclusie een rol moet spelen bij beleid en bij projecten wordt steeds meer gesteld bij uiteenlopende teams en overleggen. Het is goed dat deze bewustwording groeit. Uit de peiling valt op te maken dat collega's het begrip kennen, maar dat het uitleggen ervan best nog lastig is. Mooi om te zien is dat wanneer er dan de vraag gesteld wordt wat Inclusie betekent, meer dan 80% dit wel kan aangeven. Er zijn nog stappen te zetten om van deze kennis naar het actief meenemen van Inclusie in werkzaamheden toe te werken. Maar de eerste voorbeelden hiervan zijn al voorbij gekomen.

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

Toelichting: Het begrip "ervaringsdeskundige" heeft duidelijk zijn intrede gedaan in de gemeente. De belangengroepen worden steeds meer betrokken. Bij het maken van de nieuwe website van het gebiedsteam, bij de dienstverlening van de gemeente, bijvoorbeeld door het meedoen aan een Mystery Guest onderzoek en de uitwerking hiervan en bij een presentatie over Inclusie binnen Ooststellingwerf via de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) aan collega gemeenten. Zoals eerder aangegeven bij de doelstelling voor 2021 is de inzet van ervaringsdeskundigheid nog niet verankerd in de gemeente. We zien dat de belangengroepen samen toewerken naar een VN-panel wat door de gemeente is te bevragen op het moment dat dit aan de orde is. Dit is iets waar we nog verder vorm aan moeten gaan geven.

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

Toelichting: De Lokale Inclusie Agenda is in concept klaar, maar nog niet formeel vastgesteld. Het is goed om te zien dat de samenwerking rondom de Agenda vorm krijgt en dat we al begonnen zijn om een van de punten gezamenlijk op te pakken. Dit punt heeft te maken met het inzicht geven in de toegankelijkheid van toiletvoorzieningen in de gemeente. We gaan met deze actie ook de Lokale Inclusie Agenda onder de aandacht brengen, zodat de bekendheid hier van groter wordt bij zowel inwoners, bedrijven en organisaties als medewerkers van de gemeente.

## 4. Vooruitblik 2021

Waar gaan we mee aan de slag in 2021? Wat gaan we doen om in 2021 de doelen die we ons gesteld hebben verder vorm te geven? Hieronder staan de doelen voor 2021 die in de Visie op Inclusie zijn opgenomen met een korte toelichting of deze doelen realistisch en haalbaar zijn.

Doelstellingen voor 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. Eerder is aangegeven dat deze evaluatie in het voorjaar gedaan zal worden, mogelijk met de monitor die door de VNG beschikbaar is gesteld.

Toelichting: De werksessies zullen online worden ingericht. Er zal in overleg met de teamleiders gekeken worden hoe dit passend kan worden ingevuld. Gezien dat de eerste evaluatie onder medewerkers in december van 2020 heeft plaatsgevonden zal deze evaluatie verschoven worden naar het najaar van 2021.

2. Er zal een groep van ervaringsdeskundigen zijn die door de gemeente bevroegd 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 zij 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 gemakkelijk bij kunnen en laagdrempelig met ervaringsdeskundigen kunnen gaan overleggen. Ook zal er nagedacht worden over manier waarop de gemeente om wil gaan met de inzet van ervaringsdeskundigen en waardering van hun kennis en ervaring.

Toelichting: Gezien de huidige ontwikkelingen ten aanzien van het VN-panel is dit gestelde doel nog steeds realistisch. Er zal worden nagedacht hoe de inzet van deze ervaringsdeskundigheid goed verankerd kan worden in de organisatie.



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.

Toelichting: De samenwerking rondom de Lokale Inclusie zal verder worden uitgebouwd. Er ligt een goede bodem om op door te bouwen. Het feit dat in verband met het coronavirus de overleggen online plaatsvinden is in de afgelopen periode een belemmerende factor gebleken. Het zal een uitdaging worden om een goede manier van (online) samenwerking te vinden. De ervaringsdeskundigen bepalen hierin het tempo.



## 5. Planning 2021

Hieronder vindt u de planning voor 2021.

Planning 2021				
Periode	Activiteit	Deelnemers	Tijdsinvestering	Kosten
<b>Algemeen</b>	Coördinatie uitvoering Visie op Inclusie en Lokale Inclusie Agenda	Projectleider Inclusie	10 uur per week	Loonkosten
<b>Geheel 2021</b>	Werken aan de punten uit de Lokale Inclusie Agenda		Maandelijks een bijeenkomst van 2 uren	Geen
<b>Q1 2021</b>	Uitrollen Hoge Nood app (Lokale Inclusie Agenda)	Samenwerking met ondernemers, WTO, VAC, LFB, OSO, gemeente	Allen	Jaarlijks 1500 euro excl. btw.
<b>Februari 2021</b>	Een overzicht maken van de belangengroepen en hun kennis/ ervaring	Belangengroepen (coördinatie Projectmedewerker Inclusie)		Geen
<b>Q1 2021</b>	Vorming van een VN-panel, opstellen van een werkwijze.	WTO, VAC, LFB, OSO, Adviesraad Sociaal Domein	Dagdeel	Faciliteren van dit panel met b.v. reiskosten-vergoedingen
<b>Q2 2021</b>	Bekendmaking zowel intern als extern van het VN- Panel	WTO, VAC, LFB, OSO,		Eventueel repro-kosten
<b>Q1 en Q2 2021</b>	Werksessies over de integratie van Inclusie in projecten en beleid	Medewerkers van de gemeente	2 uren per medewerker	Geen, behalve tijdsinvestering van medewerkers

<b>Juni 2020</b>	Evaluatie en bijstelling van de Lokale Inclusie agenda			Geen
<b>Najaar 2021</b>	Evaluatie van de gestelde doelen	Random geselecteerde collega's van iedere afdeling	2 dagdelen voor de uitvoering, 2 dagen voorbereiding en uitwerking	Geen