

Gemeente Epe



T.a.v. College Burgemeester en wethouders van de gemeente Epe

Marktplaats 1

8161 EE Epe

Betreft: Gevraagd advies 'Samen Epe: inclusief en divers voor iedereen'

Epe, 21 juli 2025

Geacht College,

Vanuit de Adviesraad Sociaal Domein gemeente Epe hebben de verschillende werkgroepen zich op uw verzoek gebogen over de concept-verordening 'Samen Epe: inclusief en divers voor iedereen'.

Zoveel mogelijk artikelsgewijs geven wij ons advies en stellen wij onze vragen.

Algemeen

- We zijn blij te lezen dat de gemeente het initiatief neemt om aan te sluiten bij de verschillende wetgeving rondom inclusie en participatie. Wij beschouwen dit als een mooi begin. Het belangrijkste is dat het gaat leven in de samenleving. De drie gekozen pijlers (samenleving, externe en interne organisatie) lijken een logische opbouw.
- Het concept beleidsplan is ambitieus en behelst veel doelgroepen. Daarom zien wij het beleidsplan graag uitgewerkt in een concreet meerjaren uitvoeringsplan, dat versnippering en doelgroepdenken voorkomt. Belangrijk is ook de keuzes per jaar, gebied of thema te bepalen in dialoog met de samenleving en partners.
- 'Gelijkwaardig contact', 'Vertrouwen geven', 'Begrip tonen voor persoonlijke situaties' en 'Soms afwijken van strenge regels als dat beter past' zijn wat ons betreft inderdaad belangrijke thema's. Wij realiseren ons dat dit een andere manier van communicatie met de inwoners vraagt. Wij adviseren u daarom een concreet tijdpad/planning voor het realiseren van toegankelijkheid en inclusieve communicatie te ontwikkelen. Het lijkt ons raadzaam om een actiekalender met mijlpalen en verantwoordelijken op te nemen. Zie verder ons Ongevraagde Advies Communicatie d.d. 21 juli 2025
- De manier van evalueren is nog niet concreet. Wij adviseren u toch om al te starten met het ontwikkelen van een monitoringssystematiek, transparant te zijn over de

stappen die u maakt en jaarlijks een inclusie rapport te maken waarin voor alle vier ambities duidelijk wordt:

- Waar staan we nu? (0-meting)
- Wat willen we bereiken, wanneer, met wie?
- Hoe meten we de voortgang?

En betrek inwoners en de Adviesraad hierbij.

- Kunt u aangeven hoe dit beleid wordt gekoppeld aan bestaand beleid zoals het Armoedebeleid, Onderwijsbeleid, Gezondheidsbeleid (GALA), Jeugdbeleid en Wmo. Hoe voorkomt u 'hokjesdenken' en stimuleert u dat er voldoende over de afdelingen heen wordt gewerkt aan dit thema?

Inleiding

- De inleiding schetst een idealistisch beeld van Epe als inclusieve gemeenschap. De feitelijke werkelijkheid (bijvoorbeeld uitsluiting, vooroordelen) wordt niet benoemd. Maak duidelijk onderscheid tussen de huidige stand van zaken en de gewenste situatie. Benoem expliciet dat dit plan een antwoord is op structurele knelpunten, zoals uitsluiting van bepaalde groepen en een gebrek aan toegankelijkheid. In uw inleiding spreekt u bijvoorbeeld over 'een gemeente waar mensen naar elkaar omkijken'. Wij vinden dit een gevaarlijke aanname, waar wij onze twijfels over hebben. Wij spreken regelmatig inwoners die zich niet gezien of zelfs ronduit eenzaam voelen. Ook uit de gesprekken van TeamEd blijkt dit niet altijd.
- Voor een aantal van de genoemde thema's, zoals 2, 3, 4 en 10, hebben wij de afgelopen jaren ook formeel en informeel adviezen gegeven. We willen u verzoeken ook deze gevraagde en ongevraagde adviezen mee te nemen in uw concept-verordening.

Pijler 1

- 'Mensen met een lichamelijke of geestelijke beperking' moet in het kader van inclusie vervangen worden door de juiste terminologie: lichamelijke of verstandelijke beperking.
- In uw aanbevelingen van pijler 1 benoemt u in de eerste bullit een 'denktank'. We adviseren om structurele betrokkenheid in alle fases van beleidsvorming en beleidsuitvoering te integreren. Van belang is dat deze denktank dan ook een representatieve afspiegeling is van de samenleving in de gemeente Epe en dat er zeker aandacht is voor de groepen die zich nu niet gezien voelen.
- Bewustwordingsacties: organiseer deze altijd samen met lokale partijen met kennis van wijken, inwoners en cultuur (zoals Koppel-Swoe).
- Bij de derde bullit spreekt u over voorwaarden voor subsidie. We willen u waarschuwen voor te veel regeldruk bij vrijwillige organisaties/vrijwilligers. Voorwaarden van subsidie mogen niet als 'extra werk' worden ervaren. Bovendien geloven wij niet in een top-down benadering van dit thema. Opleggen zal niet zorgen

voor meer draagvlak. Maak van subsidie-eisen geen controlemiddel, maar een gesprek over wederzijdse waarden en samenwerking.

Pijler 2

Algemeen:

- ‘Werken aan inclusie en diversiteit is geen extra taak, maar de basis’. Diversiteit en inclusie dienen ook in de DNA van de organisatie te zitten. Medewerkers van de gemeente die zelf ook ervaringsdeskundige zijn. Kunt u aangeven hoe u uw personeelsbeleid ten aanzien van inclusie en diversiteit vormgeeft?
- Herken de behoefte aan persoonlijk contact: communicatie is niet alleen schriftelijk, maar begint bij het gesprek met de ander.

Punt 1: inclusieve dienstverlening

- Toegankelijke publieksruimtes: u geeft aan dat alle gemeentelijke gebouwen en gebouwen en locaties van organisaties die subsidie krijgen, gecontroleerd zijn op toegankelijkheid. Kunnen inwoners van de gemeente Epe dit ergens terug vinden? Wij zijn op de hoogte van de webpagina ‘Makelpunt’ en adviseren u deze pagina voor iedereen vindbaar, toegankelijk en compleet te maken in samenspraak met de doelgroepen zoals beschreven in het beleidsplan.
- Dienstverlening met oog voor diversiteit. Wij zien graag dat u brieven, flyers en documenten toevoegt in de opsomming van website, telefoon of balie. Ook fysieke, schriftelijke communicatie maakt deel uit van de gemeentelijke dienstverlening. Ons advies is concrete instrumenten uit te werken, bijvoorbeeld:
 - Training voor (alle!) medewerkers over coachend communiceren of interculturele sensitiviteit.
 - Reflectie en intervisie over hoe regels kunnen worden losgelaten ten gunste van de menselijke maat.

Punt 2: inclusieve communicatie

- Bij B1-niveau stelt u dat de gemeente Epe wil dat alle communicatie begrijpelijk en toegankelijk is en dat u daarom op uw website zo veel mogelijk taal op B1-niveau gebruikt. Als u de ambitie heeft om alle communicatie begrijpelijk te maken, dan stopt dit niet bij de website. Dan gaat het ook over de brieven die u verstuurt, raadsstukken, gemeentewijzer et cetera.
- Wij zijn benieuwd wat u verstaat onder een schrijfwijzer en of u deze ook gaat verstrekken aan subsidiepartners en andere samenwerkingsorganisaties. Wij adviseren u dit onderdeel te maken van subsidiekaders en prestatieafspraken waarbij het belangrijk is dat er samen met de partners wordt gekeken naar een SMART en objectieve beoordeling. Het beoordelen van taalniveau is namelijk geen exacte wetenschap en is subjectief. Wat voor de één eenvoudig is, kan voor de ander lastig zijn. Een schrijfwijzer met richtlijnen en hulpmiddelen is handig, maar er is ook altijd een grijs gebied. We vragen u om voldoende ondersteuning te bieden

aan kleinere organisaties (capaciteit, taal) bij deze eisen, zodat het geen drempel wordt voor bewonersinitiatieven of vrijwilligersorganisaties.

- Toetsing door ervaringsdeskundigen: wij adviseren om gebruik te maken van een divers panel/groep mensen. Ook hier geldt: wat voor de één eenvoudig is, kan voor de ander lastig zijn.
- Gebruiksonderzoek: u geeft aan uw websites en formulieren met echte gebruikers te willen testen. Dat moedigen wij aan. We willen u vragen om niet alleen te kijken naar uw eigen webpagina's en formulieren, maar ook hoe mensen op de website zoeken of zoektermen binnen Google of ai gebruiken om informatie over de gemeente Epe te zoeken.
- Het valt ons en andere inwoners op dat er regelmatig kwetsende opmerkingen worden geplaatst onder berichten op social media. Kunt u ons uitleggen waarom de gemeente Epe er niet voor kiest om dit te moderaten?

Punt 3: inclusief beleid en participatie

- U geeft aan ervoor te zorgen dat de medewerkers meer zichtbaar zijn in de buurten. Eén van de punten die wij regelmatig van inwoners horen is dat medewerkers van de gemeente slecht bereikbaar zijn telefonisch en ook weinig gezien worden. Hoe gaat u stimuleren en meetbaar maken dat medewerkers inderdaad meer zichtbaar zijn in de buurten?
- U geeft aan binnen 24 uur te reageren op vragen over participatie. Participatie is enigszins een containerbegrip en wij kunnen ons voorstellen dat dit verwarrend is voor inwoners. Waarom wordt hier alleen gekozen voor participatie en wat verstaat u daar in dit kader onder?
- De punten die u heeft geformuleerd ten aanzien van de aanvragen vinden wij niet SMART genoeg geformuleerd en voor discussie vatbaar. Een initiatief bereikt nooit iedereen en niemand wordt buitengesloten
- Ten aanzien van jongerenparticipatie willen we u graag het volgende meegeven. U geeft aan onderzoek te willen doen naar de wensen van jongeren. Op basis daarvan maakt u een jongerenparticipatieplan, zodat jongeren structureel kunnen meedoen in het gemeentelijke proces. Wij krijgen regelmatig van jongeren te horen dat ze vaak 'moeten praten met volwassenen', maar dat er zelden naar hen wordt teruggekoppeld. Jongerenparticipatie of nog mooier jeugdparticipatie betekent dat kennis, ervaring en visie van de jeugd een plek krijgt in beleidsuitvoering én dat ze daarover een terugkoppeling krijgen. Het is belangrijk dat kinderen en jongeren leren dat ze invloed kunnen en mogen uitoefenen op hun eigen leefgemeenschap/samenleving. Dat besef is een voorwaarde voor maatschappelijke betrokkenheid en bewustwording.
- Inclusie is geen extra taak, maar een andere manier van werken. Deze zinsnede kunnen we volledig onderschrijven. We zijn wel benieuwd hoe u dit concreet ziet. We lezen in deze conceptverordening vele goede ideeën, maar missen nog een concrete tijdslijn en planning. Begrippen als 'kennissessies' en 'belevingstrajecten' zijn vaag. Advies:
 - Bied structurele, verplichte trainingen aan alle medewerkers – niet alleen nieuwe.
 - Focus op thema's als:
 - inclusieve gespreksvoering
 - omgaan met vooroordelen
 - werken vanuit de bedoeling

- Leg vast dat inclusie in de praktijk ook betekent: bijscholing, ondersteuning en toetsing van gedrag en cultuur op de werkvloer.

Pijler 3

De inclusieve gemeente - intern

- Prettig om te lezen dat er aandacht is voor bewustwording, diversiteitsbewuste werving en inclusieve werkplekken.
- Is er inzicht in doorstroom en representatie op managementniveau?
- Worden medewerkers actief betrokken bij het evalueren van inclusie binnen teams?

Financiën

- Bij pijler 1 geeft u aan dat u bijeenkomsten wil organiseren met samenwerkingspartners om inclusie en diversiteit in te bedden in de organisaties. We adviseren u om dit samen met de gemeentelijke organisatie en de gemeenteraad te doen. Samen is hierin een belangrijk thema.
- Kunt u aangeven wat u onder 'overige kosten' schaaft bij pijler 2. Behelst dit dan bijvoorbeeld tekst-naar-spraak, lettertype vergroten, contrast toevoegen etc?
- Het budget van € 59.500 per jaar is in onze visie volstrekt onvoldoende in verhouding tot de breedte van de ambities en de duur van de periode. Wij adviseren u deze financiering structureel uit te breiden.
- Wat is het risico als onderdelen ondergefinancierd raken? In hoeverre kunnen GALA of SPUK-gelden gekoppeld worden aan de uitvoering?

De Adviesraad Sociaal Domein Epe waardeert de ambitie en breedte van het beleidsplan Inclusie en Diversiteit. Tegelijk vragen we aandacht voor de structurele borging, meetbaarheid van effecten, echte participatie en toereikend budget. We adviseren om concrete stappen te nemen op het gebied van monitoring, subsidiëring, participatievormen en de koppeling aan bestaand sociaal beleid. We denken graag mee bij de vervolgstappen.

De Adviesraad Sociaal Domein adviseert het college om het beleidsplan op deze punten aan te scherpen, concreet te maken en echt samen met inwoners vorm te geven. Alleen dan wordt 'Samen Epe' niet slechts een naam, maar een gedeelde werkelijkheid.

Met vriendelijke groet,

George Buiting (voorzitter) en Tineke Broer (secretaris)

Adviesraad Sociaal Domein gemeente Epe