

Ingebrachte zienswijze op het “Beleidsplan en uitvoeringsagenda Inclusie en Diversiteit 2026-2030

De conceptnotitie heeft zes weken ter inzage gelegen. Dit heeft niet geleid tot reacties op de conceptnotitie van inwoners, verenigingen of organisaties. Ook is er advies gevraagd aan de Adviesraad Sociaal Domein. Van hen is een uitgebreide reactie ontvangen met veel bruikbare suggesties voor de uitvoering. Dit document is een reactie op de adviezen en vragen van de adviesraad.

In de onderstaande tabel zijn de inspraakreacties in beeld gebracht. Deze reacties zijn voorzien van onze reactie en een voorstel tot verwerking in het Beleidsplan en uitvoeringsagenda Inclusie en Diversiteit. De volledige reactie van de adviesraad is aan het eind toegevoegd.

Nr.	Inspraak	Reactie	Verwerking in beleidsplan en uitvoeringsagenda Inclusie en Diversiteit
	Algemeen (nr. 1 t/m 5)		
1.	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.	Voor kennisgeving aannemen.	Er is geen aanleiding om de nota aan te passen.
2.	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.	De uitwerking in een concreet uitvoeringsplan kan gebeuren na vaststelling van de nota en nadat een denktank is geïnstalleerd. Samen met hen kan vorm gegeven worden aan pijler 1. Pijler 2 wordt planmatig opgepakt vanuit het programma dienstverlening. Pijler 3 wordt na vaststelling van de nota door HRM nader uitgewerkt. Bundeling van de 3 pijlers vindt plaats in de werkgroep Inclusie en Diversiteit.	Er is geen aanleiding om de nota aan te passen.
3.	‘Gelijkwaardig contact’, ‘Vertrouwen	Een concreet tijdpad/planning kan gemaakt worden	Er is geen aanleiding om de nota aan

	<p>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.</p>	<p>nadat de nota is vastgesteld en de financiën voor de uitvoering beschikbaar zijn.</p> <p>Deels hoort dit punt ook bij pijler 2 en wordt dus opgepakt vanuit het programma dienstverlening.</p>	<p>te passen.</p>
4.	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Waar staan we nu? (0-meting) ○ Wat willen we bereiken, wanneer, met wie? ○ Hoe meten we de voortgang? <p>En betrek inwoners en de Adviesraad hierbij.</p>	<p>De uitwerking in een concreet monitoringssystematiek kan gebeuren na vaststelling van de nota en nadat een denktank is geïnstalleerd. Stap 1 is dan om samen de planning van acties met elkaar vast te stellen en vervolgens te bepalen hoe de voortgang te meten. Uw suggesties worden meegenomen in de uitvoering.</p>	<p>Er is geen aanleiding om de nota aan te passen.</p>
5.	<p>Kunt u aangeven hoe dit beleid wordt gekoppeld aan bestaand beleid zoals het Armoedebeleid, Onderwijsbeleid, Gezondheidsbeleid (GALA),</p>	<p>Het managementteam wordt uitdrukkelijk betrokken bij het thema inclusie en diversiteit zodat zij kunnen sturen op het betrekken van het thema bij de verschillende beleidsterreinen en afdelingen.</p>	<p>Er is geen aanleiding om de nota aan te passen.</p>

	Jeugdbeleid en Wmo. Hoe voorkomt u 'hokjes denken' en stimuleert u dat er voldoende over de afdelingen heen wordt gewerkt aan dit thema?	Daarnaast wordt er verantwoordelijkheid belegd bij de bestuurssecretaris die alle college- en raadsvoorstellen beoordeeld voor behandeling. En ook de programmamanager dienstverlening heeft een grote rol en verantwoordelijkheid in het borgen van inclusie en diversiteit.	
	Inleiding (nr. 6 en 7)		
6.	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.	In de nota wordt bij de uitwerking van de drie pijlers duidelijk benoemd waar knelpunten liggen, verbeteringen mogelijk zijn of uitsluiting ervaren wordt.	Er is geen aanleiding om de nota aan te passen.
7.	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-	Deze adviezen worden door de werkgroep inclusie en diversiteit bestudeerd en worden waar mogelijk/wenselijk bij de nadere uitwerking en uitvoering meegenomen.	Er is geen aanleiding om de nota aan te passen.

	verordening.		
	Pijler 1 (nr. 8 t/m 11)		
8.	'Mensen met een lichamelijke of geestelijke beperking' moet in het kader van inclusie vervangen worden door de juiste terminologie: lichamelijke of verstandelijke beperking.	Waarschijnlijk is deze term er ingekomen door de vertaling op B1 niveau, maar zal in de nota worden aangepast.	De nota wordt op dit punt aangepast.
9.	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.	Dit is zeker ook onze wens. Wij hopen van harte dat het lukt om een goede representatieve denktank te kunnen vormen. Dit wordt de eerste taak na besluitvorming zodat zij vanaf het begin kunnen meedenken.	Er is geen aanleiding om de nota aan te passen.
10.	Bewustwordingsacties: organiseer deze altijd samen met lokale partijen met kennis van wijken, inwoners en cultuur (zoals Koppel-Swoe).	Afhankelijk van het soort bewustwordingsactie worden lokale partijen betrokken. En ook de denktank krijgt hierin een rol.	Er is geen aanleiding om de nota aan te passen.
11.	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	Het gaat niet om regeldruk bij vrijwillige organisaties, maar wel om partijen aan te zetten om aandacht te hebben voor inclusie en diversiteit en om ze te laten nadenken over zaken als: <ul style="list-style-type: none"> - Taalgebruik - Toegankelijkheid in brede zin - Doorverwijzing naar bv. financiële ondersteuning Waar nodig kunnen wij hen daarbij ondersteunen.	Er is geen aanleiding om de nota aan te passen.

	geen controlemiddel, maar een gesprek over wederzijdse waarden en samenwerking.		
	Pijler 2 (nr. 12 t/m 25)		
12.	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?	In pijler 3 wordt uitgebreid beschreven wat er tot nu toe is gebeurd in het personeelsbeleid en welke aandachtspunten er voor de toekomst nog zijn. Ook het uitvoeringsprogramma van pijler 2 heeft hierin een rol. Vanuit deze pijler vergroten we de bewustwording en kennis gericht op de dienstverlening.	Er is geen aanleiding om de nota aan te passen.
13.	Algemeen: Herken de behoefte aan persoonlijk contact: communicatie is niet alleen schriftelijk, maar begint bij het gesprek met de ander.	Daar zijn we ons van bewust, zeker als het om het thema inclusie en diversiteit gaat. We willen altijd de optie bieden voor een persoonlijk gesprek.	Er is geen aanleiding om de nota aan te passen.
14.	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.	Deze informatie is openbaar. De website van het Makelpunt voldoet aan de toegankelijkheidseisen van de digitale toegankelijkheid. En informatie is ook te vinden op ongehinderd.nl en vervolgens zoeken op Epe.	Er is geen aanleiding om de nota aan te passen.
15.	Punt 1 Inclusieve dienstverlening: Dienstverlening met oog voor diversiteit. Wij zien graag dat u	We zullen dit toevoegen in de opsomming. Uw overige suggesties worden in de uitvoering beoordeeld op noodzaak en wenselijkheid.	De nota wordt op dit punt aangepast.

	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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. 	<p>Wat betreft regels loslaten ten gunste van de menselijke mate past dit goed bij het uitgangspunt van de gemeentelijke organisatie ‘werken volgens de bedoeling’.</p>	
16.	<p>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.</p>	<p>Hier zijn we ons van bewust. Daarom hebben ook alle beleidsadviseurs en communicatieadviseurs de cursus helder en strategisch adviseren gevolgd. Het schrijven op B1 niveau voor alle media is daar een onderdeel van.</p>	<p>Er is geen aanleiding om de nota aan te passen.</p>
17.	<p>Punt 2 Inclusieve communicatie: 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</p>	<p>Een schrijfwijzer biedt handvaten om helder te formuleren. Er zijn middelen opgenomen bij het hoofdstukje financiën om waar nodig onze subsidiepartners/samenwerkingsorganisaties te ondersteunen. Maar partijen kunnen ook gebruik maken van AI. Via bijvoorbeeld ChatGPT of Copilot is het mogelijk om met een eenvoudige opdracht de tekst om te zetten naar B1 niveau.</p>	<p>Er is geen aanleiding om de nota aan te passen.</p>

	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.	Voor intern gebruik heeft team communicatie recent hierover een uitleg op Intranet geplaatst.	
18.	Punt 2 Inclusieve communicatie: 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.	Dit is wat wij met de denktank willen uitwerken. Daarnaast maken we hiervoor ook gebruik van kennis vanuit het platform Gebruiker Centraal, zie: https://www.gebruikercentraal.nl/hulpmiddelen/testlab-on-tour/overzicht-ervaringsdeskundigen/	Er is geen aanleiding om de nota aan te passen.
19.	Punt 2 Inclusieve communicatie: 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.	Op dit moment wordt er al rekening gehouden met zoektermen. Daarnaast komt er meer aandacht voor de verdere ontwikkeling van AI in de organisatie.	Er is geen aanleiding om de nota aan te passen.
20.	Punt 2 Inclusieve communicatie:	Er wordt wel toezicht gehouden op onze social media	Er is geen aanleiding om de nota aan

	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?	kanalen. Reacties waarin wordt gescholden, bedreigd of waarin wordt opgeroepen tot geweld worden verborgen. Onze werkwijze is echter niet op schrift beschikbaar. Daar wordt op dit moment aan gewerkt. Er wordt een webcareplan opgesteld.	te passen.
21.	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?	We nemen verschillende initiatieven om onze zichtbaarheid te vergroten door bv. overleg op locatie te houden of actief mensen in de wijk aan te spreken. Wij zijn daarin lerende en onderzoeken in de praktijk wat goed werkt. Voor telefonische bereikbaarheid is de norm om binnen 2 werkdagen terug te bellen. Hier wordt door het managementteam op gemonitord. We introduceren na de zomer een nieuwe telefoonapplicatie die het makkelijker maakt voor de teams en medewerkers om hun bereikbaarheid goed te organiseren, daarvoor start een trainingsprogramma.	Er is geen aanleiding om de nota aan te passen.
22.	Punt 3 Inclusief beleid en participatie: 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?	Binnen deze context bedoelen wij met participatie dat wij inwoners zo vroeg mogelijk willen betrekken bij voor hen relevante plannen en projecten en hun stem willen laten meewegen in de besluitvorming. De aanpak daarvoor verschilt per onderwerp en is afhankelijk van de rol van de gemeente en de ruimte die gegeven kan worden voor participatie (participatiekader). Daarnaast maakt de gemeente graag gebruik van de gemeenschapskracht in Epe en stimuleert daarom inwonersinitiatieven met een maatschappelijk doel. Een voorbeeld daarvan is de initiatieventafel waar inwoners samen met de gemeente verkennen hoe hun initiatief gerealiseerd kan worden.	Er is geen aanleiding om de nota aan te passen.
23.	Punt 3 Inclusief beleid en participatie: De punten die u heeft geformuleerd	Het is lastig om dit SMART te formuleren. Wij denken dat het vooral belangrijk is dat de intentie moet zijn	Er is geen aanleiding om de nota aan te passen.

	ten aanzien van de aanvragen vinden wij niet SMART genoeg geformuleerd en voor discussie vatbaar. Een initiatief bereikt nooit iedereen en niemand wordt buitengesloten.	om hier specifiek aandacht voor te hebben en hier goed op te letten. Onze medewerkers maken we hiervan bewust.	
24.	Punt 3 Inclusief beleid en participatie: 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.	Uw advies is waardevol en wordt meegenomen.	Er is geen aanleiding om de nota aan te passen.
25.	Punt 3 Inclusief beleid en participatie: Inclusie is geen extra taak, maar een andere manier van werken. Deze zinsnede kunnen we volledig onderschrijven. We zijn wel benieuwd	Uw advies krijgt vorm in de pijlers 2 en 3 en zal ook onderdeel worden van de inventarisatie van opleidingen.	Er is geen aanleiding om de nota aan te passen.

	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Bied structurele, verplichte trainingen aan alle medewerkers – niet alleen nieuwe. ○ Focus op thema’s als: <ul style="list-style-type: none"> ■ 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 (nr. 26 t/m 28)		
26.	Prettig om te lezen dat er aandacht is voor bewustwording, diversiteitsbewuste werving en inclusieve werkplekken.	Fijn dat u dit benoemd.	Er is geen aanleiding om de nota aan te passen.
27.	Is er inzicht in doorstroom en representatie op managementniveau?	De gemeente Epe is een kleine organisatie, waardoor inzicht eenvoudig is. Maar we kunnen en mogen niet alles registreren. Niet alles is toegestaan.	Er is geen aanleiding om de nota aan te passen.
28.	Worden medewerkers actief betrokken bij het evalueren van inclusie binnen teams?	Dit is onderdeel van het MTO, het medewerkers tevredenheidsonderzoek. Daarnaast willen we oproepen of er medewerkers zijn die mee willen denken (klankbordfunctie), maar dat is op organisatieniveau	Er is geen aanleiding om de nota aan te passen.
	Financiën		
29.	Bij pijler 1 geeft u aan dat u bijeenkomsten wil organiseren met samenwerkingspartners om inclusie	Daar zijn wij het mee eens.	Er is geen aanleiding om de nota aan te passen.

	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.		
30.	Kunt u aangeven wat u onder 'overige kosten' schaaft bij pijler 2. Behelst dit dan bijvoorbeeld tekst-naar-spraak, lettertype vergroten, contrast toevoegen etc?	Alle kosten die nodig zijn voor de uitvoering van pijler 2 worden gefinancierd uit het programma dienstverlening. In de beschrijving van pijler 2 wordt genoemd wat er wordt uitgevoerd de komende jaren.	Er is geen aanleiding om de nota aan te passen.
31.	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.	Voor de uitvoering van pijler 2 vallen de kosten niet in dit bedrag (zie punt 30), met uitzondering van de ondersteuning van onze subsidiepartners waar dat nodig is (zie ook punt 17). Wij verwachten dat de uitvoering van de pijlers 1 en 3 mogelijk zijn met de overige middelen.	Er is geen aanleiding om de nota aan te passen.
32.	Wat is het risico als onderdelen onder gefinancierd raken? In hoeverre kunnen GALA of SPUK-gelden gekoppeld worden aan de uitvoering?	Mocht gedurende de uitvoering blijken dat het onvoldoende is, kan de reguliere begrotingscyclus gebruikt worden om extra geld te vragen. Het koppelen van GALA of SPUK gelden kunnen alleen ingezet worden als het een bijdrage levert aan het onderwerp waarvoor de middelen bedoeld zijn.	Er is geen aanleiding om de nota aan te passen.