

Samen Epe: inclusief en divers voor iedereen

Beleidsplan en uitvoeringsagenda inclusie en diversiteit 2026-2030



Gemeente Epe

Inleiding

Epe is een gemeente waar mensen naar elkaar omkijken. In onze dorpen en buurten vormen mensen hechte gemeenschappen. Iedereen moet mee kunnen doen. Inwoners kennen elkaar, helpen elkaar en doen actief mee aan verenigingen en lokale activiteiten.

We vinden het belangrijk om te zien dat onze gemeente uit verschillende mensen bestaat. Iedereen moet gelijke kansen krijgen. Dat betekent dat we ons bewust moeten zijn van verschillen en dat we actie moeten ondernemen. Zo zorgen we ervoor dat niemand per ongeluk wordt buitengesloten.

Inclusie en diversiteit betekenen meer dan gelijke behandeling. Het gaat erom dat we samen een gemeenschap bouwen waarin iedereen zich welkom voelt.

Een gemeenschap waarin het niet uitmaakt waar je vandaan komt, hoe oud je bent, wat je gelooft of wie je liefhebt. Als we zo'n gemeenschap niet hebben, ontstaan er ongelijkheid, uitsluiting en gemiste kansen.

In 2023 heeft de gemeente Epe een startnotitie gemaakt voor de Inclusie- en Diversiteitsagenda. Daarna zijn we in gesprek gegaan met inwoners, collega's, organisaties en belangrijke personen in de gemeente. We hebben ook brainstormsessies gehouden en onderzoeken gedaan. In al deze gesprekken stonden inclusie en diversiteit centraal.

De uitkomsten van deze gesprekken vormen de basis voor dit beleidsplan en de agenda voor inclusie en diversiteit.

Aanleiding

Inclusie en diversiteit zijn belangrijk, ook volgens de wet. Er zijn veel regels in Nederland en internationaal die hierover gaan. In 2016 heeft Nederland het VN-verdrag voor de rechten van mensen met een beperking ondertekend.

Dit verdrag zegt dat mensen met een beperking dezelfde rechten en vrijheden moeten hebben als ieder ander. Gemeenten moeten daarom een lokale inclusie-agenda maken.

Er zijn nog meer belangrijke wetten en afspraken:

- De **Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948)** zegt dat alle mensen vrij en gelijk zijn in waardigheid en rechten.
- Het **Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie (2000)** verbiedt discriminatie op veel gronden, zoals geslacht, afkomst, leeftijd, geloof of beperking.
- In **artikel 1 van de Nederlandse Grondwet** staat dat iedereen in gelijke gevallen gelijk behandeld moet worden. Discriminatie is verboden.

Daarnaast zijn er wetten die zich richten op specifieke situaties, zoals:

- De **Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid (1994)**.
- De **Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (2003)**.

- De **Participatiewet (2015)**, die mensen helpt om mee te doen op de arbeidsmarkt.

Ook in onze gemeente werken we aan inclusie. In het Beleidsplan Sociaal Domein 2023-2027 en het collegeprogramma 2022-2026 staat dat we een inclusie- en diversiteitsagenda maken voor alle inwoners van Epe. De eerste stap was het opstellen van een startdocument. Deze nota is een verdere uitwerking daarvan.

De visie van de gemeente Epe

De gemeente Epe wil een samenleving waarin iedereen meetelt. In het Beleidsplan Sociaal Domein 2023-2027 staat hoe we dat willen bereiken:

“Iedereen heeft de mogelijkheid om mee te doen. Onafhankelijk van identiteitskenmerken en beperkingen zoals o.a. een fysieke beperking, een mentale beperking, gender, seksualiteit, geslacht, migratieachtergrond, cultuur, leefstijl, levensbeschouwing, financiële positie, opleiding(sniveau), uiterlijk en uitingvormen. De gemeente bevordert de mogelijkheid om mee te doen voor iedereen door hier een voorbeeldfunctie en voortrekkersrol in te nemen en door dit in de samenleving te faciliteren, in samenwerking met de samenleving.”

Inclusie en diversiteit betekenen niet hetzelfde. Diversiteit betekent dat mensen van elkaar verschillen, bijvoorbeeld in geslacht, leeftijd, afkomst of wie ze leuk vinden. Inclusie betekent dat iedereen erbij hoort. Dat mensen zich welkom en gerespecteerd voelen, wie ze ook zijn.

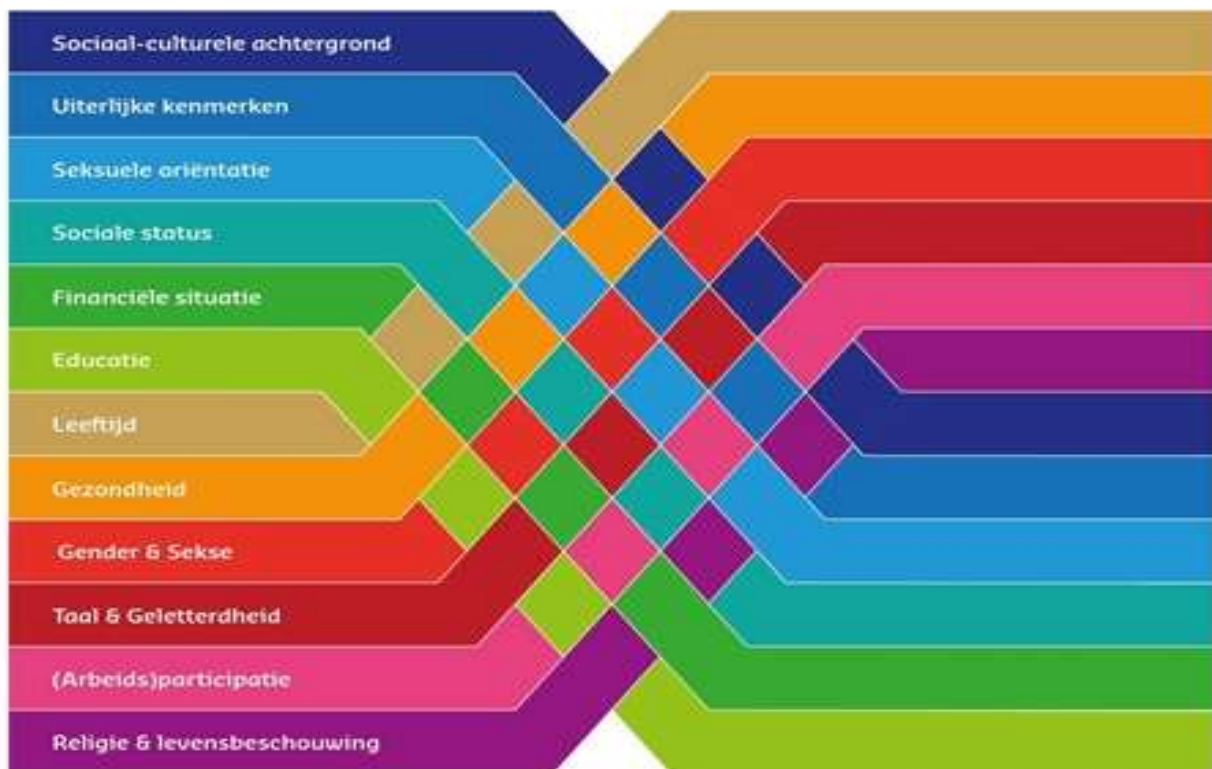
We vinden inclusie én diversiteit belangrijk.

Een inclusieve samenleving is open en vriendelijk. Iedereen doet mee, op zijn of haar eigen manier. Iedereen is waardevol en draagt iets bij. Mensen hebben gelijke rechten en kansen om zelfstandig mee te doen op school, op het werk, in de buurt en in de vrije tijd. Dat lukt alleen als we rekening houden met elkaar en geen onnodige drempels opwerpen. Ook moeten alle voorzieningen voor iedereen toegankelijk zijn.

Diversiteit betekent dat mensen van elkaar verschillen. Denk aan verschillen in beperking, gender, seksuele voorkeur, afkomst, cultuur, geloof, leefstijl, opleiding, uiterlijk of inkomen. Al deze verschillen maken onze samenleving rijker. We waarderen ieders unieke eigenschappen.

Inclusie en diversiteit horen bij elkaar. Ze gaan over veel onderdelen van het leven. Het diversiteitsvlechtwerk van Movisie laat dit goed zien. Dit model laat zien dat mensen meerdere identiteitskenmerken tegelijk hebben, en dat die elkaar beïnvloeden. Daarom is het belangrijk om naar het geheel te kijken, niet alleen naar één kenmerk.

Als we dit model gebruiken, zien we dat inclusie meer is dan zeggen: “Iedereen mag meedoen.” Het vraagt om beleid en acties die rekening houden met alle verschillen tussen mensen.



Figuur 1: het diversiteitsvlechtwerk van Movisie

Ambities van de gemeente Epe

De gemeente Epe wil dat iedereen zich welkom voelt en mee kan doen. Dat lukt alleen als we niet alleen praten over inclusie en diversiteit, maar er ook echt iets aan doen. In ons beleid én in de praktijk. Samen met inwoners, collega's en organisaties. Dat vraagt om een andere manier van denken en werken. Zo'n verandering kost tijd, inzet en blijvende aandacht.

Daarom hebben we vier ambities opgesteld om van Epe een inclusieve gemeente te maken:

1. Meer bewustwording creëren

We willen dat inwoners, verenigingen, organisaties en collega's zich meer bewust worden van uitsluiting, discriminatie, stereotypering en (onbewuste) vooroordelen. Bewustwording is de eerste stap naar verandering. Het helpt om elkaar beter te begrijpen en anders te gaan denken en doen.

2. Voorzieningen toegankelijk maken

Iedereen moet gebruik kunnen maken van onze gebouwen, websites en diensten. Daarom zorgen we dat gebouwen beter toegankelijk worden. Ook maken we digitale informatie duidelijker en eenvoudiger. We kijken kritisch naar onze regels en procedures, zodat die voor iedereen begrijpelijk en uitvoerbaar zijn.

3. Samenwerken met de samenleving

Een inclusieve samenleving maken we samen. We betrekken inwoners actief bij beleid en plannen. We werken samen met verenigingen, organisaties, sleutelfiguren en ervaringsdeskundigen. Ook moedigen we inwoners aan om zelf ideeën en initiatieven te starten. De gemeente helpt daarbij als partner: ondersteunend, verbindend en meedenkend.

4. Een goed voorbeeld geven

Als gemeente willen we zelf het goede voorbeeld geven. Binnen onze interne organisatie zorgen we voor een veilige en open werksfeer. We waarderen verschillen en geven iedereen gelijke kansen. We werven actief divers talent en zorgen voor eerlijke doorgroeimogelijkheden. Ook in onze dienstverlening laten we zien dat we iedereen gelijk behandelen en duidelijk communiceren.

Om onze ambities waar te maken, werken we op drie niveaus tegelijk. Zo zorgen we dat we inclusie en diversiteit op een duidelijke en samenhangende manier aanpakken. Dit sluit aan bij de vastgestelde visie van de gemeente “Samen Verder”.

We verdelen ons werk in drie pijlers. Elke pijler richt zich op een ander onderdeel van onze gemeente. Zo kunnen we gerichte acties uitvoeren die passen bij de verschillende rollen van de gemeente Epe.

De drie pijlers zijn:

1. De samenleving van Epe

In deze pijler staan inwoners, verenigingen en organisaties centraal. Samen bouwen we aan initiatieven die inclusie en diversiteit versterken. We stimuleren ideeën van onderop en werken samen aan een samenleving waarin iedereen mee kan doen.

2. De inclusieve gemeente – extern

Hier nemen we onze rol als dienstverlener en beleidsmaker serieus. We zorgen dat onze dienstverlening duidelijk, begrijpelijk en toegankelijk is voor iedereen. Iedereen moet makkelijk gebruik kunnen maken van onze diensten.

3. De inclusieve gemeente – interne organisatie

In deze pijler kijken we naar onszelf als werkgever. We gaan met onszelf aan de slag om goed naar buiten te komen. We bouwen aan een werkomgeving waarin iedereen zich veilig, gewaardeerd en gehoord voelt. We vinden het belangrijk dat diversiteit wordt gezien als een kracht binnen onze organisatie.

Op de volgende bladzijde lichten we deze drie pijlers verder toe.

De pijlers van het inclusie- en diversiteitsbeleid

Pijler 1 De samenleving van de gemeente Epe

De gemeente Epe wil een plek zijn waar iedereen zich welkom voelt. Een plek waar je jezelf kunt zijn, waar je je veilig voelt en waar je mee kunt doen. We geloven dat verschillen tussen mensen waardevol zijn. Ze zorgen voor nieuwe ideeën en maken onze samenleving sterker.

Diversiteit betekent dat mensen verschillende achtergronden, ervaringen en meningen hebben. Dat is goed. Het helpt ons om verder te kijken dan onze eigen wereld. Daarom willen we ook de stemmen horen die vaak niet gehoord worden. We betrekken mensen met praktijkervaring bij het maken van beleid. Zo sluiten onze plannen beter aan bij wat inwoners echt nodig hebben.

Als gemeente helpen we mee. We ondersteunen initiatieven, brengen mensen en organisaties met elkaar in contact en delen onze kennis. Maar echte verandering komt van de mensen zelf. Als inwoners zich mede-eigenaar voelen van hun buurt en samenleving, groeit het vertrouwen. Zo bouwen we samen aan een gemeente waar inclusie vanzelfsprekend is.

Wat hebben we gedaan?

Twee ervaringsdeskundigen van TeamEd spraken met 149 inwoners. Daarna voerden ze verdiepende gesprekken met jongeren, ouderen, geloofsgemeenschappen, sportclubs, scholen en welzijnsorganisaties. Ze zagen veel mooie initiatieven van betrokken mensen. Maar ze merkten ook dat deze initiatieven vaak niet goed aansluiten bij de mensen die ze nodig hebben. Daarom stelden ze 11 belangrijke thema's op die ook belangrijk zijn bij de pijlers 2 en 3. De thema's laten zien waar we onze aandacht aan moeten geven.

Thema 1: Sociale uitsluiting en de "(witte) bubbel"

Sommige inwoners voelen zich buitengesloten. Ze merken dat er onbewuste vooroordelen en stereotypen zijn, vooral tegenover mensen met een migratieachtergrond, vrouwen met een hoofddoek en jongeren. Mensen die later in Epe zijn komen wonen, vinden het soms lastig om geaccepteerd te worden. Er is te weinig bewustzijn over hoe gedrag en woorden anderen kunnen raken.

Thema 2: Armoede en sociale uitsluiting

Inwoners met een laag inkomen voelen zich vaak buitengesloten. De regels zijn ingewikkeld en het armoedebeleid sluit niet altijd goed aan. Schaamte en vooroordelen maken het moeilijk om hulp te vragen. Dit belemmert ook deelname aan sport, onderwijs en sociale activiteiten.

Thema 3: Toegankelijkheid en gezondheid

Mensen met een lichamelijke of geestelijke beperking ervaren drempels in het dagelijks leven. Denk aan hoge stoepen, gebouwen zonder aanpassingen of dure en onduidelijke

zorg. Bekende initiatieven zijn vaak niet goed bereikbaar of onbekend. Bij het opnieuw inrichten van de openbare ruimte kunnen mensen met een beperking beter betrokken worden.

Thema 4: Jongeren, ouderen en leeftijd

Jongeren en ouderen voelen zich soms niet gezien of gehoord. Jongeren missen plekken om elkaar te ontmoeten en vinden dat hun ideeën niet worden opgevolgd. Ouderen hebben moeite met digitalisering en krijgen versnipperde informatie. Beide groepen willen betere communicatie en ontmoetingsplekken waar ze zich welkom voelen.

Thema 5: Sekse, gender en seksuele oriëntatie

LHBTQIA+ personen voelen zich vaak onveilig of onzichtbaar. Volwassenen praten liever niet over dit onderwerp uit angst om iets verkeerd te zeggen. Jongeren zijn opener, maar vinden dat het onderwerp niet te veel aandacht moet krijgen. Vrouwen met een hoofddoek en meisjes in het jongerenwerk ervaren soms uitsluiting. Zij willen meer veiligheid en zichtbaarheid.

Thema 6: Taal, lezen en digitale vaardigheden

Taalproblemen en laaggeletterdheid maken het moeilijk om mee te doen. Vooral vluchtelingen, ouderen en mensen met een migratieachtergrond hebben hier last van. Ook digitale vaardigheden ontbreken vaak. Mensen voelen zich afhankelijk, buitengesloten of schamen zich, wat kan leiden tot eenzaamheid.

Thema 7: Onderwijs en educatie

Kinderen gaan vaak goed om met verschillen, maar bij volwassenen is er soms ongemak of uitsluiting. Ouders met een religieuze achtergrond voelen zich soms buitengesloten, bijvoorbeeld bij feestdagen. Stagiaires met een hoofddoek voelen zich regelmatig bekeken of beoordeeld.

Thema 8: Werk en meedoen

Sommige mensen vinden moeilijk passend werk of vrijwilligerswerk, vooral als ze een beperking hebben, de taal niet goed spreken of extra begeleiding nodig hebben. Vrijwilligerswerk kan helpen, maar veel mensen weten niet hoe ze kunnen meedoen of voelen zich niet welkom.

Thema 9: Geloof en inclusie

Geloofsgemeenschappen bieden steun en hulp, bijvoorbeeld bij armoede. Er is meestal acceptatie tussen gelovigen en niet-gelovigen (leven en laten leven), maar er is weinig contact tussen de groepen. Soms sluiten strikte overtuigingen anderen uit, zoals LHBTQIA+ personen of mensen die van geloof zijn veranderd. Jongeren voelen zich minder verbonden met religieuze instellingen.

Thema 10: Sport en bewegen

Sport is belangrijk om mensen samen te brengen, maar niet iedereen kan meedoen. Mensen met een beperking, een migratieachtergrond of een laag inkomen ervaren drempels.

Sportclubs hebben moeite met het begeleiden van mensen met probleemgedrag. Er is ook een tekort aan vrijwilligers, terwijl nieuwkomers juist graag willen helpen. Taalproblemen maken het lastig voor ouders om betrokken te zijn.

Thema 11: Gehoord en gezien worden

Inwoners voelen soms afstand tot de gemeente. Regels zijn ingewikkeld, communicatie is onduidelijk en er is weinig terugkoppeling. Vooral ouderen en mensen die al lang in Epe wonen voelen zich buitengesloten. Ze denken dat maar een kleine groep invloed heeft. Dit zorgt voor frustratie en wantrouwen.

Aanbevelingen

Op basis van de 11 thema's hebben de ervaringsdeskundigen een aantal adviezen gegeven aan de gemeente. Sommige zijn heel concreet, andere gaan over het in gang zetten of vasthouden van een beweging.

- We willen een denktank oprichten: een groep mensen die meedenkt over inclusie en diversiteit in Epe. Deze groep kan vast of flexibel zijn, afhankelijk van het onderwerp. De denktank kan belangrijke signalen doorgeven aan de gemeente en zorgen voor verbinding met bestaande initiatieven.
- We willen geld vrijmaken om bewustwordingsacties te ondersteunen. Denk aan activiteiten bij verenigingen, buurthuizen of scholen. Het is belangrijk dat mensen met elkaar in gesprek gaan over inclusie en diversiteit. Er zijn verschillende organisaties die hierbij kunnen helpen, zoals:
 - John Blankenstein Foundation (voor sport)
 - Stichting Regenboogloket
 - Alliantie Gelijkspelen van NOC*NSF

Welke organisatie we inzetten, hangt af van de vraag en de doelgroep.

- We willen ook in gesprek met organisaties (die subsidie van de gemeente krijgen). We vragen hen:
 - Hoe dragen jullie bij aan een inclusieve samenleving?
 - Hoe inclusief is jullie eigen organisatie?
 - Hoe kunnen jullie communicatie en taalgebruik toegankelijker maken?

We kunnen concrete acties opnemen als voorwaarde voor subsidie. Zo zorgen we samen voor meer inclusie. Daarbij is het belangrijk dat we als gemeente zelf het goede voorbeeld geven – zoals we doen in pijler 3 van ons beleid.

Pijler 2 De inclusieve gemeente - extern

De gemeente Epe wil een organisatie zijn die toegankelijk, duidelijk en uitnodigend is voor iedereen. We vinden dat onze dienstverlening, communicatie en samenwerking met inwoners pas goed is als iedereen mee kan doen. Niemand mag worden buitengesloten door

moeilijke formulieren, onduidelijke taal of ingewikkelde regels. Rekening houden met inclusie en diversiteit zit in al onze dienstverlening aan inwoners.

Daarom nemen we onze verantwoordelijkheid. We stellen onszelf kritische vragen, luisteren goed en verbeteren waar dat nodig is om er voor te zorgen dat ook kwetsbare mensen mee kunnen doen.

Werken aan inclusie en diversiteit is geen extra taak, maar de basis. Goede dienstverlening begint met bewustwording. Bij onszelf, bij collega's en bij onze partners. We betrekken inwoners en organisaties al vroeg bij het maken van beleid. Zo zorgen we dat onze plannen aansluiten bij de praktijk.

We gebruiken duidelijke taal, zorgen voor toegankelijke gebouwen en websites, en letten op inclusieve beelden in onze communicatie. Ook zorgen we dat onze digitale diensten begrijpelijk zijn voor mensen die minder digitaal vaardig zijn.

We werken aan een menselijke maat in ons beleid. Regels moeten niet alleen kloppen, maar ook passen bij de situatie van mensen. Zo verkleinen we de afstand tussen inwoners en overheid. We willen dat iedereen zich gehoord, gezien en geholpen voelt.

Onze rol in pijler 2: de inclusieve gemeente – extern

In deze pijler nemen we als gemeente een actieve en uitvoerende rol. We maken onze eigen dienstverlening, producten en communicatie inclusiever. Daarbij zijn twee wetten belangrijk:

- Besluit digitale toegankelijkheid
Deze wet verplicht overheden om hun websites, apps en documenten toegankelijk te maken voor iedereen. Websites krijgen een toegankelijkheidsstatus van A tot D. Alleen status A betekent dat alles voldoet aan de eisen. Status B is tijdelijk toegestaan als er nog verbeteringen worden doorgevoerd.
- Wet modernisering elektronisch bestuurlijk verkeer (Wmebv)
Deze wet gaat op 1 januari 2025 in.

Overheden moeten dan officiële berichten van inwoners en bedrijven ook digitaal kunnen ontvangen. Digitale communicatie moet duidelijk, veilig en toegankelijk zijn. Denk aan ontvangstbevestigingen, begrijpelijke formulieren en alleen vragen wat echt nodig is. Deze wetten passen goed bij wat wij als gemeente willen: dienstverlening die iedereen bereikt en ondersteunt.

1. Inclusieve dienstverlening

Een menselijke maat als uitgangspunt

De gemeente Epe werkt aan betere dienstverlening via het programma Dienstverlening. Dit gaat over alle manieren waarop inwoners contact hebben met de gemeente: via de website, telefoon of aan de balie. Dat contact moet duidelijk, vriendelijk en makkelijk zijn. We willen dat inwoners zich gezien en gehoord voelen. Daarom kiezen we voor dienstverlening met een menselijke maat. Dat betekent:

- Gelijkwaardig contact
- Vertrouwen geven

- Begrip tonen voor persoonlijke situaties
- Soms afwijken van strenge regels als dat beter past

Digitale toegankelijkheid

Onze websites en online diensten moeten voor iedereen goed te gebruiken zijn. We volgen de regels van het Besluit digitale toegankelijkheid. Op dit moment heeft onze website status B. Dat betekent dat we al veel verbeterd hebben, maar dat er nog werk te doen is.

We trainen onze medewerkers om informatie op een toegankelijke en begrijpelijke manier online te zetten. Zo zorgen we dat ook mensen met minder digitale vaardigheden goed gebruik kunnen maken van onze diensten.

Toegankelijke publieksruimtes

Iedereen in Epe moet makkelijk toegang hebben tot de balies en andere publieke ruimtes van de gemeente. Dit betekent dat mensen in een rolstoel de openbare ruimtes goed kunnen gebruiken. Ook is het licht en het geluid in deze ruimtes zo goed geregeld, dat mensen die minder goed horen of zien zich er prettig voelen. Zo zorgen we dat onze dienstverlening klantgericht en toegankelijk is. Daarom hebben we al onze gemeentelijke gebouwen en locaties van organisaties die subsidie krijgen, gecontroleerd op toegankelijkheid. Waar nodig hebben we aanpassingen gedaan.

We controleren de toegankelijkheid elk jaar en doen een grote herkeuring elke drie jaar. In onze visie op gemeentelijke gebouwen is toegankelijkheid een vast onderdeel.

Dienstverlening met oog voor diversiteit

Onze dienstverlening moet voor iedereen begrijpelijk en toegankelijk zijn – via de website, telefoon of aan de balie. Daarom richten we onze processen in op basis van klantreizen: we kijken hoe inwoners onze diensten ervaren.

Bij het ontwerpen van deze processen houden we rekening met de verschillen tussen mensen. Zo zorgen we dat onze dienstverlening past bij de diverse inwoners van Epe.

Discriminatietoets Publieke Dienstverlening

De discriminatietoets Publieke Dienstverlening helpt gemeenten om risico's op discriminatie in hun dienstverlening vroeg te herkennen en aan te pakken. Op dit moment loopt er een landelijke proef met deze toets.

Als het instrument in 2025 beschikbaar komt voor alle gemeenten, bekijken we of het haalbaar en nuttig is om hier als gemeente Epe aan mee te doen.

2. Inclusieve communicatie

Taal en beeld die verbinden

Alle informatie van de gemeente Epe moet begrijpelijk en toegankelijk zijn voor iedereen. We willen dat inclusieve taal de standaard wordt in al onze communicatie. Want communicatie is meer dan alleen informatie geven – het is een manier om verbinding te maken met inwoners.

Daarom zijn we gestart met het project Direct Duidelijk. Met dit project zorgen we dat onze brieven, e-mails, websites en andere uitingen duidelijk, vriendelijk en inclusief zijn.

Duidelijke taal

B1 niveau: De gemeente Epe wil dat alle communicatie begrijpelijk en toegankelijk is. Daarom gebruiken we op onze website zoveel mogelijk taal op B1-niveau. Dit is het taalniveau volgens het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen (ERK).

B1-niveau is begrijpelijk voor ongeveer 80% van de mensen. Hogere niveaus zoals B2 of C1 zijn vaak te moeilijk. Lagere niveaus zoals A1 of A2 kunnen juist te simpel zijn en daardoor belangrijke details missen. B1 wordt ook wel het 'Jeugdjournaal-niveau' genoemd: duidelijk, volledig en zonder moeilijke woorden.

De schrijfwijzer: We zijn begonnen met het herschrijven van webformulieren en ontvangstbevestigingen naar dit taalniveau. Zo willen we ervoor zorgen dat iedereen onze boodschap en vragen begrijpt. We vragen ook onze subsidiepartners en andere samenwerkingsorganisaties om dit toe te passen.

Actief schrijven: We schrijven met actieve zinnen. Dat maakt onze teksten korter, duidelijker en makkelijker te lezen. Zo komt de boodschap beter over en blijft de lezer geboeid.

Beeldbrieven: We gebruiken vaker afbeeldingen, iconen of illustraties om teksten te ondersteunen. Dit helpt mensen die moeite hebben met lezen of de taal nog niet goed beheersen.

Hulpmiddelen: We onderzoeken welke hulpmiddelen en sjablonen medewerkers kunnen helpen om teksten eenvoudiger te maken, zonder dat de juridische inhoud verloren gaat.

Toetsing door ervaringsdeskundigen: We laten brieven en formulieren testen door mensen die moeite hebben met lezen of voor wie Nederlands niet de eerste taal is. Hun feedback gebruiken we om onze communicatie te verbeteren.

Trainingen en bewustwording: Nieuwe medewerkers krijgen tijdens hun inwerkperiode training over duidelijke communicatie. We organiseren ook inspiratiesessies en campagnes om bewustwording te vergroten.

Inclusieve beeldvorming: Onze communicatie moet iedereen aanspreken. Daarom letten we niet alleen op taal, maar ook op beeldgebruik. Fotografen en ontwerpers krijgen duidelijke richtlijnen voor inclusieve en diverse representatie.

Communicatie in andere talen: Soms is informatie in een andere taal nodig. De vraag hiernaar is nu klein, maar we houden ruimte voor maatwerk als dat nodig is.

Gebruiksonderzoek: We testen onze websites en formulieren met echte gebruikers. Zo weten we of onze communicatie ook echt begrijpelijk en gebruiksvriendelijk is voor verschillende doelgroepen.

3. Inclusief beleid en participatie

Beleid maken vanuit de leefwereld van inwoners

De gemeente Epe wil het vertrouwen van inwoners versterken. Dat doen we door inwoners vanaf het begin te betrekken bij het maken van beleid. Niet alleen bij inspraakmomenten, maar al in de eerste fases van plannen en besluiten.

We stimuleren inwoners om zelf initiatief te nemen. We ondersteunen hen daarbij met gebiedsregisseurs en zorgen dat onze medewerkers meer zichtbaar zijn in de buurten. Ook trainen we medewerkers in inclusieve samenwerking en in het benutten van ervaringskennis van inwoners.

Duidelijke en tijdige communicatie

We willen dat onze reacties beter aansluiten op wat inwoners verwachten. Daarom streven we ernaar om binnen 24 uur te reageren op vragen over participatie. Als we nog geen inhoudelijk antwoord kunnen geven, laten we weten wanneer dat wel komt. Inhoudelijke reacties zijn duidelijk en begrijpelijk.

Als een inwoner een vraag stelt waar een besluit voor nodig is, geven we in eerste instantie een mondelinge reactie. We willen dit ook in de rest van onze dienstverlening gaan toepassen.

Inclusie als voorwaarde bij initiatieven

Bij het beoordelen van aanvragen voor bijvoorbeeld 'Goed voor elkaar' of Dorpendeals, kijken we of het initiatief inclusief is en rekening houdt met diversiteit. We letten op:

- Of het initiatief iedereen bereikt
- Of alle groepen mee kunnen doen
- Of niemand wordt buitengesloten

Iedereen mag meedoen

In Epe moet iedereen kunnen meedenken en meedoen aan beleid en projecten. We willen ook mensen bereiken die minder snel van zich laten horen. Daarom benaderen we deze groepen actief en zorgen we dat onderwerpen duidelijk en toegankelijk worden gepresenteerd.

We gaan in 2025 een onderzoek doen naar de wensen van jongeren. Op basis daarvan maken we een jongerenparticipatieplan, zodat jongeren structureel kunnen meedoen in het gemeentelijk proces.

Inclusie is geen extra taak, maar een andere manier van werken

Pijler 2 laat zien dat werken aan inclusie en diversiteit niet iets is dat we er even bij doen. Het vraagt om een andere manier van werken, die in alles wat we doen terugkomt. Van onze dienstverlening en taalgebruik tot hoe we beleid maken.

Door kritisch te kijken naar onze eigen producten, diensten en communicatie, bouwen we aan een gemeente waarin iedereen meetelt en zichzelf kan zijn.
'Epe voor iedereen' betekent dat we echt werk maken van toegankelijkheid, gelijkwaardigheid en betrokkenheid.

Pijler 3 De inclusieve gemeente - intern

De gemeente Epe is niet alleen een dienstverlener, maar ook een werkgever en een onderdeel van de samenleving. Daarom hebben we een voorbeeldfunctie. We laten zien hoe we omgaan met diversiteit en inclusie binnen onze eigen organisatie – in gedrag, taalgebruik, besluitvorming en sociale veiligheid.

We willen een organisatie zijn waar iedere medewerker zich veilig en gewaardeerd voelt. Waar iedereen de ruimte krijgt om mee te doen. Dat noemen we inclusief werkgeverschap. Dit gaat verder dan gelijke behandeling. Het betekent:

- Gelijke kansen voor iedereen
- Waardering voor ieders talent en inbreng
- Maatwerk als dat nodig is
- Een werkvloer waar verschillen juist belangrijk zijn

We zetten de mens centraal, niet de regel. Deze aanpak is er niet voor één groep, maar voor iedereen. We kijken naar diversiteit in alle vormen, zoals leeftijd, gender, culturele/religieuze achtergrond, opleiding, gezondheid, seksuele oriëntatie, gezinssituatie en financiële positie.

Een team met mensen van verschillende achtergronden en ervaringen zorgt voor betere ideeën en meer verbinding – met elkaar én met onze inwoners.

Daarom werken we aan een diverse, inclusieve en gelijkwaardige werkvloer.

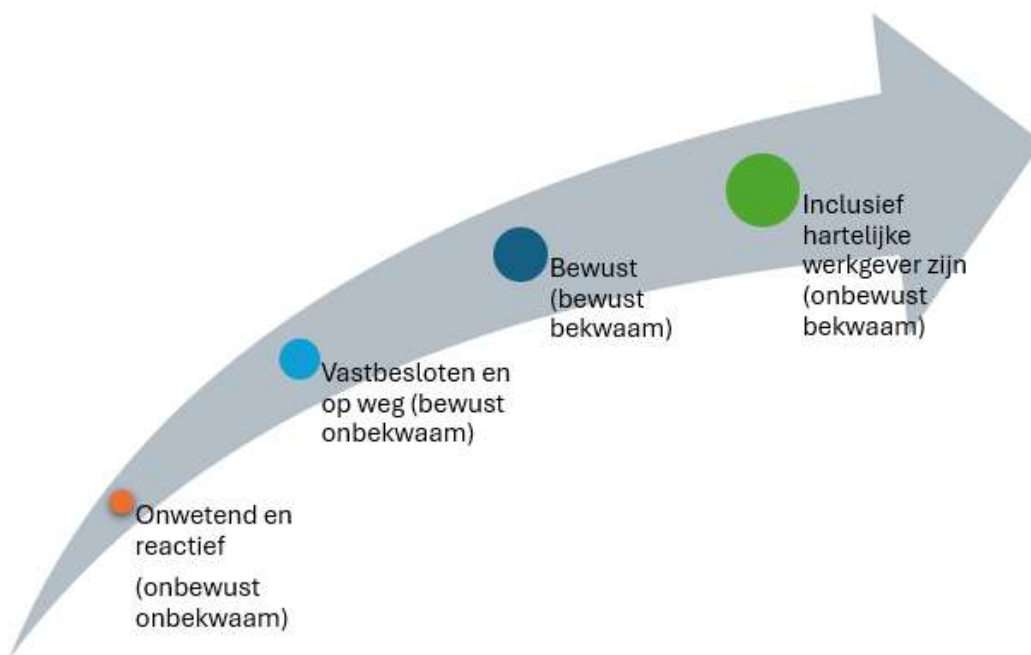


Echt werken aan inclusie en diversiteit betekent dat we blijvend aandacht geven aan hoe we met elkaar omgaan. Het vraagt om zelfreflectie, bewustwording en geduld. We moeten durven kijken naar onze overtuigingen, gewoontes en normen. Dat is niet altijd makkelijk, en het kost tijd.

Het gaat niet alleen om regels of processen, maar vooral om cultuur. Daarom zijn kleine, blijvende stappen vaak waardevoller dan snelle veranderingen die niet blijven hangen.

Inclusie is een doorlopend proces. Alleen als we samen groeien, bouwen we aan een sterke en geloofwaardige basis voor een inclusieve organisatie.

We willen groeien aan de hand van het volgende leermodel:



De gemeente Epe wil een organisatie zijn waar iedereen zich welkom en veilig voelt. We nemen hierin actief de leiding. Verschillende onderdelen van de organisatie – zoals HR, communicatie, het managementteam, de ondernemingsraad, leidinggevend en een groep betrokken medewerkers – werken samen aan meer inclusie.

Door samen te reflecteren, leren en verbeteren, bouwen we stap voor stap aan een werkcultuur waarin verschillen worden gezien als kracht, niet als probleem.

Wat betekent inclusie voor ons als werkgever?

We hebben onszelf de vraag gesteld: wat betekent inclusie voor ons als werkgever? En hoe weten we of we op de goede weg zijn?

Onze kijk op inclusie is breed. Het gaat niet alleen om zichtbare verschillen zoals leeftijd of gender, maar ook om:

- Culturele achtergrond

- Sociale status
- Neurodiversiteit
- Fysieke of mentale gezondheid
- Opleiding
- Gezinssituatie
- Financiële situatie

Niet alles is meetbaar. Daarom kijken we niet alleen naar cijfers, maar ook naar gevoelens en ervaringen. Voelen medewerkers zich gezien? Kunnen ze zichzelf zijn?

Wat hebben we al gedaan?

In 2024 hebben we een medewerkersonderzoek gedaan. Daarin vroegen we ook naar ongewenst gedrag en inclusie. De resultaten:

- Sociale veiligheid en diversiteit kregen gemiddeld een 7,1.
- Vertrouwen werd als sterk punt genoemd.
- De stelling “Iedereen wordt gelijk behandeld, ongeacht achtergrond of geaardheid” scoorde 29% beter dan het landelijk gemiddelde.

Maar: sommige medewerkers gaven aan dat ze ongewenst gedrag hebben ervaren. Dit kwam ook naar voren in brainstormsessies. Het laat zien dat er nog werk te doen is.

Inclusie is geen project dat je kunt afvinken. Het vraagt om blijvende aandacht, bewustwording en concrete acties. Zowel op organisatieniveau als in het dagelijks werk. Alleen als we blijven luisteren, leren en verbeteren, bouwen we aan een gemeente waar iedereen meetelt.

Uitgangspunten van onze aanpak

Bij onze aanpak van inclusie en diversiteit houden we ons aan een aantal duidelijke uitgangspunten. Deze helpen ons om stap voor stap te bouwen aan een inclusieve organisatie:

- *Iedereen telt mee*
We vinden dat alle medewerkers belangrijk zijn en centraal staan in onze organisatie.
- *Niet over ons, zonder ons*
Medewerkers worden betrokken bij beleid dat over henzelf gaat.
- *Tijd nemen voor verandering*
We kiezen voor kleine, haalbare stappen die echt werken. We beginnen met wat nu al kan en bouwen verder aan wat nog nodig is.
- *Brede inclusie*
We richten ons niet op één groep, maar op de verscheidenheid binnen de hele organisatie.
- *Versterken wat er al is*
We bouwen voort op bestaande regelingen, structuren en kennis die al goed werken.
- *Integraal werken*
Wat we extern doen, doen we ook intern. Denk aan bewustwording, taalgebruik, participatie en beeldvorming.

- *Positieve benadering*

We kijken naar wat goed gaat en wat beter kan. We werken vanuit waardering, niet vanuit verplichting.

- *Inclusieve werkvloer eerst*

We beginnen met het creëren van een inclusieve werkomgeving. Van daaruit werken we aan een divers personeelsbestand.

De thema's binnen pijler 3

Hieronder noemen we de belangrijkste thema's binnen onze organisatie als het gaat om inclusie en diversiteit. We laten zien welke stappen we nu al zetten en wat we de komende jaren gaan doen om onze organisatie nog inclusiever te maken. Dat doen we deels door nieuwe acties op te pakken, maar vooral door ervoor te zorgen dat inclusie en diversiteit in alle organisatieontwikkelingen worden meegenomen.

1. Bewustwording en kennisdeling

Het vergroten van kennis over inclusie en diversiteit is een belangrijke eerste stap naar verandering. In 2024 organiseerde de gemeente daarom een campagne over microagressies. Ook is binnen HR een vaste adviseur aangesteld die zich richt op dit onderwerp. Door het jaar heen besteden we aandacht aan thema's zoals diversiteit, integriteit en ongewenst gedrag. Zo vond er bij het team Mens en Organisatie een kennissessie plaats over ongewenste omgangsvormen.

In 2025 betrekken we het managementteam actiever bij dit thema. We gaan met elkaar in gesprek over wat er leeft, welke kennis er al is, waar behoefte aan ondersteuning ligt en wat belangrijk is voor de teamleden. Daarnaast organiseren we belevingstrajecten, waarin collega's kunnen ervaren hoe het is om te leven met een beperking. Ook blijft inclusie een vast onderdeel van onze medewerkersonderzoeken en voegen we het onderwerp toe aan het handboek op intranet.

2. Inclusief HR-beleid

De gemeente Epe heeft al belangrijke stappen gezet om het personeelsbeleid inclusiever te maken. We werken met een model voor werkgeluk, waarin vertrouwen en vitaliteit centraal staan. In het vernieuwde gespreksmodel *Het Goede Gesprek* draait alles om de medewerker, zijn of haar ontwikkeling en werkplezier.

Voor jonge medewerkers tot 37 jaar is er Jong Epe, een groep die elk jaar activiteiten organiseert. Ook op het gebied van verlof bieden we veel mogelijkheden, zoals ouderschapsverlof, kort- en langdurend zorgverlof en verlofsparen. Zo kunnen medewerkers bijvoorbeeld sparen voor een sabbatical of eerder stoppen met werken.

Mantelzorgers krijgen ondersteuning via een duidelijke handreiking. We werken toe naar de erkenning als mantelzorgvriendelijke organisatie. Ook voor zwangere medewerkers is er een handreiking met informatie over verlof, kolfruintes en rustplekken. We wijzen hen er ook op dat discriminatie vanwege zwangerschap niet is toegestaan.

We controleren onze HR-regelingen, formuleren en informatie op duidelijk taalgebruik en mogelijke uitsluiting. Daarnaast werken we aan een meer inclusieve cao, met nieuwe regelingen zoals transitieverlof en de mogelijkheid om feestdagen te ruilen.

In 2026 verbeteren we het stagebeleid, met extra aandacht voor mbo-stages. Ook verbeteren we de onboarding van nieuwe collega's. We zorgen voor een betere match tussen nieuwe medewerkers en hun buddy, met meer aandacht voor persoonlijke voorkeuren en leerstijlen.

3. Inclusieve werving en selectie

Inclusie begint al bij de sollicitatieprocedure. Daarom gebruiken we de sollicitatiecode van de NVP. Deze zorgt voor een eerlijke, duidelijke en zorgvuldige aanpak, waarbij alle kandidaten gelijk worden behandeld. Zo willen we dat er meer verschillende mensen bij ons werken.

In onze vacatures vermelden we salarisranges en gebruiken we divers beeldmateriaal van onze eigen medewerkers. Bij het inhuren van uitzendkrachten letten we op inclusief werkgeverschap als belangrijk criterium.

We werken samen met Werkbedrijf Lucrato om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een eerlijke kans te geven. Ook onderzoeken we hoe we onze werving en selectie verder kunnen verbeteren. Denk aan inclusieve vacatureteksten, eerlijke selectiecriteria, genderneutrale taal en beeldvorming.

Daarnaast willen we dat selectiecommissies zich meer bewust worden van onbewuste vooroordelen. Zo zorgen we voor een open en eerlijke selectie van nieuwe collega's.

4. Sociale veiligheid en meldstructuren

Een inclusieve organisatie is ook een veilige organisatie. Medewerkers moeten ongewenst gedrag kunnen melden zonder angst. We treden actief op tegen uitsluiting en discriminatie.

De gemeente heeft een actuele regeling voor ongewenste omgangsvormen en een externe vertrouwenspersoon. Op het intranet staat duidelijke informatie over deze regeling en hoe je contact opneemt met de vertrouwenspersoon. We besteden hier regelmatig aandacht aan.

We blijven onderzoeken hoe we de sociale veiligheid op de werkvloer kunnen verbeteren. Ook kijken we hoe we het makkelijker maken om gevoelige onderwerpen bespreekbaar te maken. We willen dat meer mensen de vertrouwenspersoon weten te vinden.

In exitgesprekken vragen we voortaan ook naar ervaringen met uitsluiting. Daarnaast brengen we het landelijke meldpunt Discriminatie.nl beter onder de aandacht. De eed of belofte wordt aangepast, zodat die ruimte biedt voor verschillende levensbeschouwingen.

5. Toegankelijke werkomgeving

Een prettige en toegankelijke werkplek is belangrijk voor het welzijn van medewerkers. Het gemeentehuis is grotendeels toegankelijk. Er zijn liften, concentratiewerkplekken en gemengde toiletten.

In 2024 hebben we een toegankelijkheidstoets uitgevoerd. De uitkomsten vertalen we naar concrete verbeteringen. Denk aan:

- Prikkelarme werkplekken
- Een verbeterde rust- en stilte ruimte die voor meerdere doelen te gebruiken is
- Het naleven van nieuwe landelijke toegankelijkheidsnormen.

6. Inclusief samenwerken

Binnen de gemeente Epe werken we volgens de visie 'Werken volgens de bedoeling'. Dat betekent dat we niet de regels centraal zetten, maar kijken naar het doel van ons werk. Zo ontstaat er ruimte voor maatwerk en betere samenwerking.

We besteden extra aandacht aan open communicatie en het durven aanspreken van elkaar. Ook kijken we of personeelsbijeenkomsten en uitjes inclusief zijn ingericht. Denk aan een divers aanbod van eten (zoals halal), activiteiten die voor iedereen toegankelijk zijn, en het plannen van bijeenkomsten met rekening voor verschillende religieuze feestdagen, ook buiten het christelijke jaar.

Daarnaast maken we ruimte voor inclusieve en diverse werkgelegenheid. We willen bijvoorbeeld werkervaringsplekken aanbieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Het bouwen aan een inclusieve organisatiecultuur is een proces van meerdere jaren. We zetten zowel kleine als grote stappen: van bewustwording tot het aanpassen van beleid en werkwijzen. Onze aanpak blijft flexibel, zodat we kunnen meebewegen met wat er leeft in de organisatie.

Want inclusie is geen eindpunt, maar een beweging. Een beweging waarin we blijven leren, luisteren en samen groeien.

Borging

We willen dat het beleid voor inclusie en diversiteit niet alleen op papier staat, maar ook echt wordt uitgevoerd én blijft bestaan. Daarom zorgen we voor structurele borging. Dat betekent dat we duidelijke afspraken maken over:

- wie waarvoor verantwoordelijk is,
- hoe we de voortgang volgen (monitoring en evaluatie),
- hoe we het beleid financieren,
- en hoe we erover communiceren.

Zo zorgen we dat het beleid blijvend effect heeft, binnen de organisatie én in de samenleving.

Na het vaststellen van het beleid wijzen we per pijler een vast aanspreekpunt aan. Deze persoon is verantwoordelijk voor de uitvoering en voortgang van de acties binnen die pijler:

- Pijler 1 – De samenleving: de beleidsadviseur inclusie en de programmamanager inwonergegericht werken.
- Pijler 2 – De inclusieve gemeente extern: de programmamanager dienstverlening.
- Pijler 3 – De inclusieve organisatie intern: de adviseur Mens en Organisatie met het aandachtsgebied inclusie en diversiteit.

Daarnaast vragen we de bestuursadviseur om bij adviezen aan het college en de gemeenteraad extra aandacht te besteden aan inclusie en diversiteit. De manier waarop we gaan evalueren en de uitkomsten bekendmaken wordt later uitgewerkt.

Financiën

Per pijler geven we aan welk budget nodig is om het beleid uit te voeren.

Pijler 1

- Bewustwordingscampagnes in de samenleving
- Organiseren en ondersteunen van de denktank Inclusieve Gemeente
- Inzetten van ervaringsdeskundigen op specifieke thema's
- Workshops voor verenigingen, buurthuizen etc.
- Het organiseren van bijeenkomsten met samenwerkingspartners om inclusie en diversiteit in te bedden in de organisaties

Voor de uitvoering van pijler 1 is een bedrag van € 40.500 nodig.

Pijler 2

- Extra inzet om communicatiemiddelen van onze subsidiepartijen om te zetten naar het B1 niveau

Voor de uitvoering van pijler 2 is € 10.000 nodig. De overige kosten voor pijler 2 vallen onder het programma Dienstverlening

Pijler 3

- Kennissessies voor leidinggevenden en medewerkers
- Erkenning mantelzorgvriendelijke organisatie
- Uitvoeren van een nulmeting en vervolgonderzoek
- Belevingstrajecten

De uitvoering van pijler 3 vraagt jaarlijks een bedrag van € 9.000.

Het totaalbedrag dat nodig is voor het uitvoeren van het beleid op Inclusie en Diversiteit komt daarmee op € 59.500,-.

Tot slot

De beleidsnotitie *Samen Epe: inclusief en divers voor iedereen* is een belangrijke stap in de ambitie van de gemeente Epe. We willen een samenleving waarin iedereen volwaardig mee kan doen. We pakken inclusie en diversiteit aan als vast onderdeel van alles wat we doen: in onze dienstverlening, binnen onze organisatie én in de samenleving. Zo bouwen we aan een stevig en duurzaam beleid.

We werken met drie pijlers: De samenleving, de inclusieve gemeente (extern) en de inclusieve organisatie (intern). Deze pijlers vormen samen een duidelijk raamwerk. Ze helpen

ons om concrete acties te koppelen aan onze gedeelde waarden. We betrekken inwoners actief, verlagen drempels en geven intern het goede voorbeeld.

Door het beleid goed te borgen, jaarlijks te evalueren en voldoende middelen beschikbaar te stellen, zorgen we dat dit geen eenmalige actie is. Inclusie is een doorlopend proces van leren, verbeteren en samenwerken.

Zo bouwen we stap voor stap aan een gemeente waarin iedereen meetelt en waar verschillen juist zorgen voor kracht, verbinding en groei.