



**LIA: lokale diversiteit en inclusie agenda**  
2025 - 2035

**Gemeente Montferland**

---

## Inhoudsopgave

I.	Samenvatting .....	3
II.	Inleiding .....	4
2.1	Waarom een Lokale diversiteit en inclusie agenda (LIA)? .....	4
2.2	Definities diversiteit, inclusie en inclusief beleid .....	4
2.3	Kaders en ontwikkelingen .....	5
	VN-verdrag handicap .....	5
	Maatschappelijke ontwikkelingen .....	6
	Gemeentelijke beleidskaders .....	7
2.4	LIA volgens drie hoofdlijnen .....	7
III.	Beleed en faciliteiten voor inwoners.....	9
3.1	Doel.....	9
3.2	Wat doen we al? .....	9
3.3	Wat gaan we nog meer doen?.....	9
3.4	Acties.....	10
IV.	Informatievoorziening.....	12
4.1	Doelen .....	12
4.2	Wat doen we al? .....	12
4.3	Wat gaan we nog meer doen?.....	12
4.4	Acties.....	13
V.	Voorbeeldfunctie.....	15
5.1	Doel.....	15
5.2	Wat doen we al? .....	15
5.3	Wat gaan we nog meer doen? .....	15
5.4	Acties.....	16
VI.	Financiën, monitoring en evaluatie .....	17
	BIJLAGEN.....	17

# I. Samenvatting

Voor u ligt de lokale diversiteit en inclusie agenda (LIA). Het was in het raadsakkoord 2023 een uitdrukkelijke wens vanuit de gemeenteraad om meer te doen op het gebied van diversiteit en inclusie. Dit is via de motie 'Inclusie in Montferland', ingediend op 12 juni bij de bespreking van de Kadernota nogmaals is bevestigd. Daarnaast zijn gemeenten sinds 2017 wettelijk verplicht om een diversiteits- en inclusiebeleid te hebben. Hiermee voldoen we aan zowel de wens van de Raad als aan de wettelijke verplichting.

We doen al veel in onze gemeente waar we trots op zijn. Met deze LIA zetten we dit op papier en bepalen we voor de komende jaren waar nog extra aandacht en acties nodig zijn. We willen ervoor zorgen dat diversiteit en inclusie een vanzelfsprekendheid zijn. Het hoofddoel van deze agenda is dan ook dat inwoners van de gemeente zich veilig, gezien, geaccepteerd en gelijkwaardig voelen en onderdeel kunnen zijn van de samenleving.

Na meer informatie over definities, kaders en actuele ontwikkelingen, werken we de agenda uit op drie hoofdlijnen met elk eigen doelen:

1. Beleid en faciliteiten voor inwoners.
2. Informatievoorziening.
3. Voorbeeldfunctie.

We sluiten de agenda af met een hoofdstuk over monitoring en evaluatie. Zodat we tussentijds kunnen zien of we op de goede weg zijn en wanneer we onze doelen hebben behaald.

## II. Inleiding

### 2.1 Waarom een Lokale diversiteit en inclusie agenda (LIA)?

In het raadsakkoord ‘[Samenwerken voor de inwoners van Montferland](#)’ uit 2023 staat het volgende:

*“Op dit moment is er geen specifiek beleid omtrent diversiteit en inclusie. Iedereen moet in Montferland mee kunnen doen. Het is wenselijk dat Montferland hiervoor beleid maakt, want er mag een stapje extra worden gezet.”*

Dat stapje extra is waarom er nu een lokale diversiteit en inclusie agenda (LIA) voor u ligt. We doen namelijk al veel waar we trots op zijn. Goede voorbeelden zijn de Wasservice en het Werkcafé waar inwoners werken met een SW-indicatie. Ook de Meedoenregeling draagt bij aan een inclusiever Montferland. Maar we kunnen meer doen. We willen ervoor gaan zorgen dat diversiteit en inclusie een vanzelfsprekendheid zijn. Nu dat nog niet zo is, besteden we hier de komende jaren extra aandacht aan en voeren we concrete acties uit.

Met deze LIA leggen we het beleid voor diversiteit en inclusie voor de komende jaren vast. Aanvullend hierop volgt een jaarlijks actieoverzicht, met daarin de stand van zaken (bereikte resultaten) en de geplande acties voor dat jaar. Daarin betrekken we ‘agenda-22’, zoals in de motie ‘Inclusie in Montferland’ is vermeld.

### 2.2 Definities diversiteit, inclusie en inclusief beleid

Om het doel van de LIA te bepalen, is het belangrijk om te beginnen met heldere definities. Deze definities zijn opgesteld met input uit interviews met ambtenaren en bestuurders in de gemeente Montferland, en de definities zoals [Movisie](#) ze hanteert. Zie voor meer informatie over de definities ook bijlagen 1 en 2.

#### *Diversiteit*

gaat over de manieren waarop mensen van elkaar kunnen verschillen. Movisie identificeert met het diversiteitsvlechtwerk twaalf diversiteitsfactoren: taal & geletterdheid, seksuele oriëntatie, gender & sekse, leeftijd, uiterlijke kenmerken, sociaal-culturele achtergrond, gezondheid, religie & levensbeschouwing, financiële situatie, educatie, (arbeids)participatie en sociale status.

### *Inclusie*

houdt in dat iedereen zich welkom voelt en volwaardig – naar behoefte en vermogen – mee kan doen aan de samenleving, ongeacht de verschillen die er bestaan. Inclusief beleid faciliteert dat en doet recht aan de diversiteit van alle inwoners in de samenleving.

### *Inclusief beleid*

houdt in dat we ons bewust zijn van verschillende behoeften en perspectieven en deze accepteren. We creëren zo een veilige omgeving waarin iedereen zichzelf kan zijn en waarin we gelijke behandeling en kansen bevorderen. Het is belangrijk dat de gemeente oprecht is in haar streven naar inclusie en een breder begrip hiervan omarmt.

Het doel van deze agenda en de daaruit voortkomende acties is dat zowel de inwoners van de gemeente, als de medewerkers die voor de gemeente werken, zich veilig, gezien, geaccepteerd en gelijkwaardig voelen en onderdeel kunnen zijn van de samenleving.

## 2.3 Kaders en ontwikkelingen

Een lokale diversiteit en inclusie agenda staat niet op zichzelf. Het thema leeft internationaal, nationaal en lokaal. Met deze agenda geven we onze lokale invulling aan het thema. We maken hierbij gebruik van bestaande kaders en actuele ontwikkelingen.

### **VN-verdrag handicap**

In juli 2016 ratificeerde Nederland het VN-Verdrag voor de rechten van mensen met een handicap. Dit verdrag streeft naar een inclusieve en toegankelijke wereld. Dat is een wereld waarin de samenleving de hindernissen voor mensen met een beperking wegneemt, zodat zij volwaardig kunnen meedoen. Het gevolg is dat gemeenten maatregelen moeten nemen om de zelfstandigheid en onafhankelijkheid van mensen met een handicap te verbeteren.

Sinds 2017 zijn gemeenten verplicht om in hun beleidsplannen aan te geven hoe zij de inclusie van inwoners met een beperking willen stimuleren. Veel gemeenten doen dit via een Lokale Inclusie Agenda (LIA).

De gemeente Montferland had tot op dit moment geen LIA. Met deze LIA voldoen we aan de verplichting. We willen daarbij niet alleen de inclusie van mensen met een beperking bevorderen, maar diversiteit en inclusie in de breedste zin van het woord op de agenda zetten en waarborgen.

*Meer weten over het VN-verdrag handicap?*

- [Handreiking Lokale Inclusie Agenda | VNG](#)
- [Wat betekent het VN-verdrag handicap voor gemeenten? | Movisie](#)
- [wetten.nl - Regeling - Besluit algemene toegankelijkheid voor personen met een handicap of chronische ziekte - BWBR0039653 \(overheid.nl\)](#)
- [wetten.nl - Regeling - Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap -](#)

## Maatschappelijke ontwikkelingen

Ambtenaren en bestuurders van de gemeente signaleren een aantal maatschappelijke ontwikkelingen en vraagstukken die spelen in Montferland. Zij zien dat inclusiebeleid een rol kan spelen in de aanpak van die vraagstukken.

Het gaat om:

- Eenzaamheid
- Sociale isolatie
- Digitalisering
- Vergrijzing
- Migratie / instroom nieuwe Nederlanders
- Laaggeletterdheid
- Armoede / grote ongelijkheden

Cijfers van verschillende organisaties bevestigen de lokale en regionale impact van deze ontwikkelingen. Zie bijlage 3 voor aanvullende informatie.

Daarnaast wijzen verschillende onderzoeken uit dat het in de benadering van bovengenoemde thema's belangrijk is om te investeren in diversiteit en inclusie. Zie bijlage 4 voor toelichting van deze onderzoeken.

## Gemeentelijke beleidskaders

Visie Sociaal Domein 2024-2032: Inclusie is een essentieel onderdeel van de Visie Sociaal Domein. De visie stelt als een van de kernwaarden dat we een inclusieve gemeente zijn, waarin iedereen van waarde is en iedereen mee kan doen. Dat past bij de volgende opgave, zoals geformuleerd in de Visie Sociaal Domein: ‘kansengelijkheid vergroten door ongelijk te investeren’.

Ook bij de Visie wonen, welzijn en zorg speelt de inclusiegedachte een belangrijke rol. We willen een passende woning voor iedereen.

Daarnaast biedt het Lokaal Plan Basisvaardigheden een aanpak waarin mensen met onvoldoende basisvaardigheden worden gevonden en opgeleid. Moeite hebben met basisvaardigheden heeft grote gevolgen voor het dagelijks leven en daarom werken we aan bewustwording over en het signaleren van het probleem, zowel onder inwoners, in de omgeving en onder collega’s.

De gemeente Montferland draagt de resultaten vanuit het traject Organisatieontwikkeling actief uit, waarin we werken vanuit de bedoeling, naar het toekomstbeeld toe. Daarin zijn de kernwaarden: lef, vertrouwen, plezier, inwoner centraal en 1 team Montferland.

## 2.4 LIA volgens drie hoofdlijnen

Inclusiebeleid is geen opzichzelfstaand iets: het vormt een rode draad door de hele gemeentelijke organisatie. Diversiteit en inclusie raakt namelijk iedereen: de gemeente is niet alleen een werkgever voor een groep van diverse mensen, maar ook een samenwerkingspartner voor een brede poule aan organisaties. Ten slotte zijn we er als gemeente voor het welzijn van al onze inwoners.

Deze LIA zet daarom in op zowel intern als extern gerichte acties. Diversiteit en inclusie kan inwoners beter bereiken als we intern begrijpen en voelen waarom het nodig is om in te zetten op het thema. In de uitvoering van deze LIA bouwen we eerst aan bewustwording en draagvlak, zodat we diversiteit en inclusie later stevig kunnen verankeren in onze werkzaamheden. We houden vanaf het begin een positieve grondhouding aan naar inclusieve initiatieven vanuit inwoners. We bouwen ondertussen een systeem op, die nieuwe initiatieven beter en blijvend kan ondersteunen.

We zetten in op drie hoofdlijnen:

1. *Voorzieningen voor inwoners*: we bieden voorzieningen en ondersteuning aan onze inwoners die diversiteit en inclusie stimuleren. Ook nemen we een

positieve grondhouding aan tegenover nieuwe initiatieven die van onderaf komen. Dat doen we samen met ervaringsdeskundige inwoners.

2. *Informatievoorziening*: intern zorgen we ervoor dat iedereen begrijpt wat inclusie inhoudt en hoe het iedereen raakt. Daarnaast verstrekken we informatie naar buiten toe op een begrijpelijke manier, waarbij we rekening houden met de ontvanger.
3. *Voorbeeldfunctie*: onze gemeentelijke organisatie is een voorbeeld op het gebied van diversiteit en inclusie.

In de volgende drie hoofdstukken werken we deze hoofdlijnen verder uit.

## III. Beleid en faciliteiten voor inwoners

### 3.1 Doel

*We bieden (laagdrempelige) faciliteiten en ondersteuning aan onze inwoners die diversiteit en inclusie stimuleren. We kijken naar mogelijkheden om faciliteiten inclusiever te maken. Bij het ontwikkelen van nieuwe plannen in elk domein – en ook in de uitvoering daarvan – hebben we aandacht voor verschillende vormen van toegankelijkheid. Ook nemen we een positieve grondhouding aan tegenover nieuwe initiatieven en activiteiten die van onderaf (van individuele burgers of andere partijen) komen.*

### 3.2 Wat doen we al?

We zijn lid van HogeNood, een app die openbare of opengestelde toiletten inzichtelijk maakt. Dit initiatief is door een inwoner bij de gemeente onder de aandacht gebracht.

We nemen deel aan de Achterhoek Pride. Op deze manier dragen we uit dat we het belangrijk vinden dat iedereen in de Achterhoek, ongeacht geslacht, gender, geaardheid, afkomst of religie, zichzelf kan zijn.

Jaarlijks werken we aan bewustwording over het thema eenzaamheid en creëren we meer verbinding met de Week tegen de Eenzaamheid.

### 3.3 Wat gaan we nog meer doen?

We nemen een positieve grondhouding aan naar inclusieve initiatieven vanuit inwoners. We bouwen ondertussen een systeem op waarin deze positieve grondhouding zo veel mogelijk inwoners en ondernemers bereikt, en steeds meer ruimte kan bieden aan nieuwe samenwerkingen en kansen.

We werken vanuit de behoeften van inwoners, organisaties en ondernemers: welke voorzieningen op gebied van inclusie zouden wij kunnen verbeteren of opstarten? Hoe promoten en ondersteunen we initiatieven die van onderaf komen? Daarbij hebben we ook aandacht voor partijen en organisaties uit het preventieve (verenigingsleven) en voorliggende (welzijnspartijen) veld. Concrete dingen zijn:

- We zetten een database en netwerk op met ervaringsdeskundigen, belangengroepen en organisaties die diversiteitsgroepen in de gemeente vertegenwoordigen.
- We agenderen diversiteit en inclusie regelmatig bij bestaande overlegstructuren en het inwonerspanel.
- We kijken naar de mogelijkheden om een subsidie beschikbaar te stellen voor initiatieven op het gebied van diversiteit en inclusie. Een mogelijke koppeling met middelen vanuit de Regiodeal wordt nader beoordeeld.

We gaan werken met ambassadeurs in ieder team, zodat diversiteit en inclusie doordringt in alle domeinen van de gemeentelijke organisatie. Op deze manier worden alle vormen van toegankelijkheid voor inwoners bereikt. Ook verwachten we dat de griffie een ambassadeur heeft, omdat zij de verbinding tussen de raad en de gemeentelijke organisatie bewaken. Daarbij hoort de ontwikkeling van een informatiepakket die de ambassadeurs kunnen gebruiken in hun rol op de werkvloer. Het is belangrijk dat deze voldoet aan de veelzijdigheid van de gemeentelijke organisatie.

We hebben waar relevant aandacht voor inclusie in onze besluitvormingsprocessen. Daarbij hoort het ontwikkelen van duidelijke richtlijnen over inclusie en toegankelijkheid, die binnen onze gemeente een afwegingskader vormen bij ontwikkeling van nieuw beleid en nieuwe projecten.

We scannen de toegankelijkheid van onze gemeentelijke locaties en de weg daarnaartoe, en doen verbeteringen waar dat nodig is en financieel haalbaar.

### 3.4 Acties

<i>Thema</i>	<i>Actie</i>	<i>Planning uitvoering</i>	<i>Wat levert het op?</i>
Inclusieve initiatieven	We blijven actief inzetten op HogeNood, Achterhoek Pride en de Week tegen de Eenzaamheid	2025	Ieder jaar groeit het aantal toegankelijke toiletten op de HogeNood app. De activiteiten voor de Pride en Week tegen de Eenzaamheid bereiken een grotere groep mensen.
Subsidies	We onderzoeken de mogelijkheid om subsidie beschikbaar te stellen voor lokale initiatieven op	2025/2026	Lokale organisaties en verenigingen krijgen een impuls voor hun inclusieve initiatieven. Diversiteit en inclusie is

	gebied van diversiteit en inclusie.		verankerd in het subsidiebeleid.
Inwoners-betrokkenheid	We bevragen ons inwonerspanel met inclusie-vraagstukken. Dit doen we als aanvulling op het bevragen van het inclusie-netwerk.	2026	Ieder jaar is er één inclusie-vraagstuk – gebaseerd op wat er speelt in de interne ambassadeursgroep en het inclusienetwerk – aan het inwonerspanel voorgelegd. De acties die daaruit volgen zijn in het actieoverzicht van het opvolgende jaar verwerkt.
Inwoners-betrokkenheid	We zetten een netwerk op met ervaringsdeskundige inwoners, en met belangengroepen en organisaties die diversiteitsgroepen vertegenwoordigen. Zo kunnen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• We bij nieuwe plannen en projecten dit netwerk betrekken.</li> <li>• Partijen uit het veld elkaar én de gemeente bereiken met vragen, zorgen en initiatieven.</li> <li>• We het netwerk regelmatig bevragen op inclusie-vraagstukken die leven in de gemeenschap.</li> </ul>	2026/2027	In 2026 is er een netwerk met ervaringsdeskundigen en belangengroepen opgestart. In 2027 is het netwerk uitgebreid en verstevigd en heeft er een bijeenkomst plaatsgevonden. Het netwerk is jaarlijks bevroegd op inclusie- en toegankelijkheids-vraagstukken uit drie domeinen van de gemeente. Het netwerk heeft hun vragen, zorgen en initiatieven geuit bij de gemeente.
Toegankelijkheid	We maken een scan van de toegankelijkheid van onze gemeentelijke locaties en de weg er naartoe. We doen verbeteringen waar nodig en financieel haalbaar.	2027	We hebben in kaart gebracht hoe toegankelijk onze gemeentelijke locaties zijn. De benodigde verbeteringen zijn ingepland.

## IV. Informatievoorziening

### 4.1 Doelen

1. *Intern zorgen we ervoor dat iedereen begrijpt wat inclusie inhoudt en hoe het iedereen in het dagelijkse functioneren raakt. Vervolgens verspreiden we deze bewustwording buiten onze organisatiegrenzen naar organisaties, ondernemers en verenigingen, waarbij we een open houding aanmoedigen. Een belangrijk onderdeel daarvan is leren hoe je het gesprek met elkaar aangaat, zowel intern als extern. Het thema vraagt omgaan met polariteit: hoe houd je het gesprek open en kom je tot verbinding?*
2. *We verstrekken informatie op een begrijpelijke manier, waarbij we rekening houden met de ontvanger (bijvoorbeeld door informatie in verschillende talen aan te bieden en diverse mediavormen te gebruiken).*

### 4.2 Wat doen we al?

Bij team communicatie is er al aandacht voor toegankelijke informatieverstrekking. Diversiteit en inclusie is onderdeel van het nieuwe communicatieplan dat in 2025 wordt gerealiseerd.

We hebben een lokaal plan basisvaardigheden, dat aandacht besteedt aan taal- en digivaardigheid.

### 4.3 Wat gaan we nog meer doen?

Samen met team communicatie organiseren we een interne bewustwordingscampagne. Het is belangrijk om het thema intern stevig te laten landen en constant draagvlak te zoeken, zodat het duurzaam verankerd wordt in onze werkzaamheden naar buiten toe. We werken ondertussen ook aan externe bewustwording, zodat het thema in de hele gemeente gaat leven.

We zoeken verbinding met andere beleidsterreinen en -plannen die aandacht besteden aan taal- en digivaardigheid, zoals het lokaal plan basisvaardigheden. Gezamenlijk kijken we hoe we de toegankelijkheid van onze informatie voor inwoners kunnen meten en verbeteren.

## 4.4 Acties

We organiseren samen met team communicatie een aantal acties:

<i>Thema</i>	<i>Actie</i>	<i>Planning uitvoering</i>	<i>Wat levert het op?</i>
Bewustwording intern	We voeren een interne bewustwordingscampagne en bieden een informatiepakket voor gespreksvoering voor medewerkers waarbij er aandacht is voor diversiteit en inclusie.	2025/ 2026	Via interne communicatiekanalen en bijeenkomsten is ieder kwartaal aandacht besteed aan diversiteit en inclusie voor medewerkers.
Bewustwording extern	We voeren een externe bewustwordingscampagne, zodat het thema zichtbaar wordt in de hele gemeente.	2025/ 2026	Via externe communicatiekanalen is ieder kwartaal aandacht besteed aan diversiteit en inclusie voor onze inwoners.
Interne ambassadeurs	We ontwikkelen een informatiepakket – gebaseerd op de verschillende vormen van toegankelijkheid – voor interne ambassadeurs, met handvatten voor (het faciliteren van) interculturele interactie, richtlijnen voor fysieke toegankelijkheid, etc.	2025/ 2026	Ambassadeurs hebben een toegankelijk en begrijpelijk pakket aan informatie om de collega's in hun teams/domeinen te voorzien van aanvullende kennis over vormen van toegankelijkheid.
Interne ambassadeurs	We werven interne ambassadeurs, beginnend met één ambassadeur per domein. Dat breiden we later uit naar een ambassadeur per team. We bieden de ambassadeurs voldoende informatie zodat zij diversiteit en inclusie in de werkprocessen kunnen stimuleren. Daarnaast halen we via de ambassadeurs op wat er speelt in de verschillende domeinen en faciliteren we onderlinge uitwisseling.	2026	In 2026 hebben we minstens per domein een ambassadeur geworven. In 2027 hebben we voor 70% van de teams een ambassadeur geworven. De ambassadeurs ervaren dat zij inclusie kunnen stimuleren bij hun collega's en dat ze onderling kunnen terugkoppelen en uitwisselen over wat er speelt in hun domein.
Interne ambassadeurs	We organiseren bijeenkomsten en uitwisselmogelijkheden voor interne ambassadeurs	2026	Er is minstens ieder kwartaal een intern ambassadeuroverleg.

Samenwerking basisvaardigheden	We starten de samenwerking met het Lokaal Plan Basisvaardigheden op.	2026	Er is regelmatige uitwisseling tussen de beleidsmedewerkers van inclusie en basisvaardigheden.
Toegankelijke website	We onderzoeken hoe onze website voorzien kan worden van een dicteerfunctie, en doen waar mogelijk andere aanpassingen voor verbeterde toegankelijkheid.	2027	Onze website is toegankelijk voor alle inwoners en voldoet aan de wettelijke toegankelijkheidseisen.

## V. Voorbeeldfunctie

### 5.1 Doel

*Als een van de grootste werkgevers in de regio is onze gemeentelijke organisatie een voorbeeld. We hebben inzicht in wat diversiteit en inclusie zijn, en hoe divers en inclusief we zijn. We leren dat meer diversiteit in team Montferland van toegevoegde waarde is. We bieden passende ondersteuning zodat elke werknemer diens unieke talenten optimaal kan benutten. Er is ruimte voor de menselijke maat. Als gevolg daarvan staan we bekend als een inclusieve werkgever.*

### 5.2 Wat doen we al?

Alle team- en domeinmanagers hebben een sessie gevolgd over inclusief leiderschap. Managers zijn zich zo bewuster van hoe zij hun werk op een inclusieve manier kunnen uitvoeren. Ze worden uitgenodigd om het gesprek over het thema aan te blijven gaan, met elkaar en met hun team.

Vanuit het traject organisatieontwikkeling is er ruimte voor het organiseren van teammiddagen voor ieder team. De focus ligt op het leren kennen van elkaars achtergrond, waarden en normen.

### 5.3 Wat gaan we nog meer doen?

Het uitgangspunt voor onze gemeentelijke organisatie is werken vanuit de bedoeling naar het toekomstbeeld. Daaronder liggen drie bouwstenen:

1. *Werken vanuit de bedoeling:* met de kernwaarden lef, vertrouwen, plezier, inwoner centraal en 1 team Montferland.
2. *Strategie en concrete acties:* gemeente Montferland is dé werkgever die jou in staat stelt om mogelijk te maken wat mogelijk is (1. wat mogelijk is staat voorop; 2. vrijheid en (zelf)vertrouwen om zelf keuzes te maken; 3. wat heb jij nodig?)
3. *Het toekomstbeeld – waarnaar Montferland organisatorisch streeft:* we zijn een betrouwbare en dienstverlenende organisatie. Het bestuur kan op ons bouwen. De inwoners, bedrijven, instellingen en toeristen kunnen ons vertrouwen. Onze medewerkers gaan met plezier naar hun werk, zien kansen en gaan met elkaar en inwoners in gesprek. Wij denken vanuit de wens van de inwoner.

Daarbinnen werken we ook aan diversiteit en inclusie. Aan de hand van de thema's bewustwording, communicatie en werving & selectie verankert de gemeente Montferland diversiteit en inclusie stapsgewijs in haar werkwijze.

## 5.4 Acties

We verankeren diversiteit en inclusie in de werkwijze van de gemeente Montferland. De komende periode gaat de organisatie bezig met de volgende acties:

<i>Thema</i>	<i>Actie</i>	<i>Planning uitvoering</i>	<i>Wat levert het op?</i>
Bewustwording	We creëren bewustwording bij teammanagers en medewerkers over diversiteit en inclusie.	2025	We hebben 80% van de medewerkers bereikt met inspiratie en informatie over diversiteit en inclusie.
Communicatie	Extern gericht: we schrijven vacatureteksten inclusief en begrijpelijk. Intern gericht: medewerkers krijgen een training over diversiteit en het schrijven van begrijpelijke brieven.	2026	In al onze vacatureteksten wordt aandacht geschonken aan diversiteit. We hebben 70% van onze medewerkers bereikt met trainingen over begrijpelijke communicatie.
Werving en selectie	We kleuren op een kleurrijke manier binnen en op de lijntjes. We onderzoeken wat er mogelijk is binnen wet- en regelgeving en andere kaders. We bieden maatwerk per medewerker.	2027	Onze werving- en selectieprocedure is opnieuw ingericht, volgens inclusieve standaarden.

Daarnaast borgen we diversiteit en inclusie ook in gemeentebrede werkwijzen:

<i>Thema</i>	<i>Actie</i>	<i>Planning uitvoering</i>	<i>Wat levert het op?</i>
Richtlijnen	We ontwikkelen richtlijnen voor nieuwe plannen en projecten. We maken hiervoor een afwegingskader.	2026	80% van alle beleidsmedewerkers en projectleiders is zich bewust van de verschillende vormen van toegankelijkheid.
Interne besluitvormings processen	We onderzoeken hoe diversiteit en inclusie in interne besluitvormings processen geborgd wordt.	2027	60% van onze nieuwe plannen en projecten voldoet aan een basisstandaard van toegankelijkheid.

## VI. Financiën, monitoring en evaluatie

Voor de uitvoering van de LIA is jaarlijks € 30.000 beschikbaar. Deze middelen zijn door de gemeenteraad in het Coalitie Uitvoeringsprogramma (CUP) beschikbaar gesteld. Dit in combinatie met formatie om aan de LIA-taken uitvoering te geven.

Jaarlijks maken we een actieoverzicht. Daarin beschrijven we de stand van zaken en de geplande acties voor het komende jaar. Het jaarlijkse actieoverzicht dient ook als een logisch moment voor evaluatie en monitoring.

Het actieoverzicht wordt jaarlijks door het college van B&W vastgesteld, en via een raadsbrief aan de gemeenteraad aangeboden. Zo houden we de gemeenteraad jaarlijks op de hoogte van de voortgang. Na drie jaar volgt er een tussenevaluatie van deze LIA. We sturen bij waar nodig.

In het jaarlijkse actieoverzicht toetsen we per hoofdlijn steeds in hoeverre de uitgevoerde acties hebben bijgedragen aan onze visie. Na het eerste evaluatiemoment verzamelen we per hoofdlijn de benodigde data om onze KPI's specifiek en gericht te maken.

1. *Voorzieningen voor inwoners*: we verzamelen data over het gehalte aan nieuwe initiatieven op het gebied van diversiteit en inclusie en de zichtbaarheid daarvan in het veld.
2. *Informatievoorziening*: we verzamelen data over de omvang en de impact van onze bewustwordingscampagne en de inzet van interne ambassadeurs.
3. *Voorbeeldfunctie*: we verzamelen data over de ervaren acceptatie en ruimte voor ontplooiing bij onze medewerkers.

Om de benodigde informatie te verzamelen, betrekken we de interne ambassadeursgroep bij de jaarlijkse monitoring. Zo halen we over de volledige breedte van de organisatie op wat er speelt en waar er aanvullende aandacht nodig is.

Daarnaast halen we jaarlijks via het netwerk van belangengroepen en het inwonerspanel informatie op. Wat gebeurt er in het veld en hoe kunnen wij daar als gemeente op inspelen?

## Bijlage 1: diversiteitsvlechtwerk van Movisie



### Toelichting bij de diversiteitsfactoren:

#### Taal & geletterdheid

Taal is een communicatiemiddel. Geletterdheid gaat over het kunnen omgaan met en begrijpen van informatie en dit doelgericht te kunnen gebruiken. Lezen en schrijven valt hier bijvoorbeeld onder.

#### Seksuele oriëntatie

Seksuele oriëntatie gaat over tot wie je je romantisch/seksueel aangetrokken voelt. Denk hierbij aan lesbische vrouwen, homoseksuele mannen of biseksuele mensen, mensen die zich identificeren als panseksueel of heteroseksueel.

#### Gender & sekse

Sekse gaat over de biologische verschillen op het gebied van geslacht. Gender gaat over de culturele en maatschappelijke betekenis van biologische verschillen.

**Leeftijd**

Dit gaat over levenservaring, maar kan ook iets zeggen over de levensfase waarin iemand zich bevindt.

**Uiterlijke kenmerken**

Uiterlijke kenmerken zijn een bepaald communicatiemiddel waarop mensen kunnen reageren. Met sommige uiterlijke kenmerken worden we geboren, zoals huidskleur of type haar. Andere uiterlijke kenmerken zijn het gevolg van gebeurtenissen in je leven, zoals een zichtbaar litteken. Het is daarnaast mogelijk om zelf invulling te geven aan uiterlijke kenmerken, bijvoorbeeld door een hoofddoek te dragen of het laten zetten van een tattoo. Zo is een uiterlijk kenmerk soms gekoppeld aan een bepaalde sociaal-culturele of religieuze achtergrond, het hebben van een beperking of een bepaalde levenswijze. Uiterlijke kenmerken kunnen elementen zijn waaraan de samenleving betekenissen verbindt.

**Sociaal-culturele achtergrond**

Dit gaat over normen, waarden, gewoonten en gebruiken die iemand vanuit huis meekrijgt. Dit kan ook duiden op een specifieke groep waar iemand zich mee identificeert.

**Gezondheid**

De mate waarin iemand lichamelijk, psychisch en sociaal welgesteld is.

**Religie & levensbeschouwing**

Onder religie wordt doorgaans geloofsleer of een godsdienst verstaan. Een levensbeschouwing gaat over het hebben van een bepaalde visie of filosofie op het leven.

**Financiële situatie**

De mate waarin iemand financieel in staat is om voor zichzelf (en eventueel voor anderen) te zorgen.

**Educatie**

Dit gaat over toegang tot onderwijs. Ook gaat het over hoe goed je je kunt bewegen binnen het onderwijs en de mate waarin je het hebt genoten of geniet. Denk hierbij ook aan verschillende types onderwijs.

**(Arbeids)participatie**

Dit gaat over toegang tot de arbeidsmarkt. Ook gaat het over hoe goed je je kunt bewegen op de arbeidsmarkt. Participatie gaat over het betekenisvol kunnen acteren in de samenleving. Arbeid is daar een belangrijk element in, maar dit gaat over zorg voor anderen, vrijwilligerswerk, studeren en andere maatschappelijke taken of activiteiten.

### Sociale status

De sociale status betreft het aanzien, de eer, de prestige die iemand krijgt en met zich meedraagt in diens sociale groep of samenleving. Sociale status kan verkregen worden door toewijzing, waarbij persoonlijke invloed geen rol speelt, of verwerving waar dit wel het geval is. Als iemand uit een bepaalde groep een goede sociale positie verwerft, kan dat voor een groep empowerend werken: andere mensen kunnen dan zien dat er toegang is tot die veronderstelde hogere status. Sociale status bestaat op individueel niveau en op collectief niveau (Nock & Rossi, 1978).

### Bijlage 2: verschillende vormen van toegankelijkheid door WeCity

## Definiëren van toegankelijkheid

Het definiëren van toegankelijkheid is niet beperkt tot één dimensie, maar omvat een breed scala aan factoren die van invloed zijn op het dagelijks leven van inwoners. De eerste stap naar een inclusieve gemeente is het erkennen en begrijpen van deze diverse aspecten.

#### FYSIEKE TOEGANKELIJKHEID

Fysieke toegankelijkheid van gebouwen, straten, openbaar vervoer en andere fysieke infrastructuur.

#### DIGITALE TOEGANKELIJKHEID

Toegankelijkheid en vindbaarheid van informatie, websites, apps en communicatie.

#### SOCIALE TOEGANKELIJKHEID

Toegankelijkheid tussen sociale en culturele achtergronden. Faciliteren van interactie.

#### INFORMATIEVE TOEGANKELIJKHEID

Toegankelijkheid van informatie betekent het aanbieden van verschillende talen, communicatiestijlen en formats

#### ECONOMISCHE TOEGANKELIJKHEID

Het creëren van gelijke kansen om deel te nemen aan activiteiten en bewust omgaan met kosten vragen voor services

### **Bijlage 3: achtergrondcijfers maatschappelijke vraagstukken in Montferland**

Gegevens tonen aan dat het percentage eenzaamheid onder 65-plussers in Montferland in 2022 44% bedroeg. Daarnaast neemt de vergrijzing in Montferland toe, waarbij het percentage ouderen in de bevolking stijgt van 23.6% in 2020 naar een prognose van 32.5% in 2035.

22% van de 4-12 jarige kinderen heeft een verhoogde kans op psychosociale problemen, en er wonen in Montferland meer inwoners met gezondheidsachterstanden en ongezonde leefgewoonten dan gemiddeld in Nederland. Ook heeft 18% van de volwassenen in Montferland moeite met rondkomen.

Ongeveer 6% van de bevolking is laaggeletterd en ruim 30% van de inwoners van Montferland heeft laag onderwijs genoten. Banenkansen concentreren zich voornamelijk in sectoren zoals industrie, detailhandel, vervoer, en gezondheidszorg.

In 2022 was er een migratiesaldo van 287 personen. Verder tonen cijfers aan dat het aantal arbeidsmigranten in Gelderland sinds 2010 sterk is toegenomen. Vooral een meer dan gemiddelde vraagontwikkeling (dan wel juist de relatief beperkte krimp) in de landbouw, uitzendbranche, bouw en industrie is een belangrijke reden voor de sterke toename van het aantal arbeidsmigranten. Daarnaast is de vergrijzing en de bescheiden bevolkingsgroei een oorzaak.

Ook toont regionaal onderzoek aan dat tussen 2021 en 2023 er een toename van een negatievere houding en verhoogde onveiligheidsgevoelens in diverse openbare situaties voor LHBTIQA+ personen is.

#### **Bijlage 4: achtergrondonderzoek naar het belang van diversiteits- en inclusiebeleid**

Verschillende onderzoeken benadrukken de noodzaak van diversiteits- en inclusiebeleid. Bijvoorbeeld, onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau toont aan dat ongeveer 16% van de volwassen Nederlanders zich in **kwetsbare situaties** bevindt, met weinig hulpbronnen en een stapeling van problemen. Dit kan leiden tot aanzienlijke **maatschappelijke verschillen**, inclusief welbevinden, politiek vertrouwen en sociale cohesie. Dit leidt tot meer **eenzaamheid, verminderde participatie en een lagere kwaliteit van leven**.

Daarnaast benadrukt het Trimbos Instituut de behoefte aan meer **sociale contacten** en een gevoel van welkom zijn bij activiteiten en voorzieningen voor inwoners met een psychische beperking. Het College voor de Rechten van de Mens wijst op de noodzaak om vooroordelen te doorbreken en de **toegankelijkheid** van openbare ruimten en vervoer te verbeteren voor mensen met een beperking.

Ook wijst onderzoek van het CBS uit dat mensen met een Nederlandse herkomst in verhouding weinig mensen hebben met een andere herkomst in hun netwerk van burens, collega's, familie, huisgenoten en klasgenoten. Zij leven dus **meer gescheiden** dan mensen met een andere herkomst.

De Welzijnsmonitor LHBTIQA+ Gelderland en Overijssel wijst uit dat LHBTIQA+ personen in stadscentra zich sterker verbonden voelen met hun woonplaats dan die in buitenwijken, dorpen of buitengebieden. Respondenten buiten de stad ervaren vaker **eenzaamheid**, maar er is weinig verschil in acceptatie en veiligheidsgevoel tussen meer of minder stedelijke gebieden.

## **Bijlage 5: samenvatting van de interne verkenning naar diversiteit en inclusie**

Veel van onze collega's hebben al een inclusieve mentaliteit en integreren die in hun werk. Medewerkers van het sociaal team en sociale zaken komen in hun werk bijvoorbeeld al in aanraking met veel diversiteit en hebben oog voor de verschillen en behoeften van verschillende mensen.

Er zijn al verschillende voorzieningen die gericht zijn op het verminderen van gezondheidsachterstanden, het betrekken van mensen met beperkingen in de maatschappij, en het laagdrempeliger maken van activiteiten. Ook bestaat er beleid gericht op bijvoorbeeld onderwijsachterstanden, arbeidsparticipatie en (re)-integratie. Via het subsidiebeleid is er daarnaast aandacht voor het bevorderen van financiële toegankelijkheid en het ondersteunen van specifieke aandachtsgroepen zoals jongeren, ouderen, en mensen met een beperking. Veel van dit beleid valt onder de paraplu van Maatschappelijke Ontwikkeling en is gericht op het ondersteunen van specifieke doelgroepen.

Bovendien is er bij het ontwikkelen van beleid en andere plannen, zowel in het sociale als in ruimtelijke domein, aandacht voor manieren om specifieke doelgroepen te bereiken en te luisteren naar hun behoeften. Ook bij communicatie wordt al actief nagedacht over hoe de boodschap zo begrijpelijk mogelijk aan diverse doelgroepen kan worden overgebracht.

Ondanks deze inspanningen moet er nog veel gebeuren om ervoor te zorgen dat een inclusieve houding consequent in ons werk wordt geïntegreerd. We zullen een meer systematische aanpak moeten ontwikkelen om ervoor te zorgen dat ons werk inclusief is en rekening houdt met verschillende vormen van toegankelijkheid.

Inclusiebeleid is geen opzichzelfstaand iets: het vormt een rode draad door de gehele gemeentelijke organisatie. Diversiteit en inclusie raakt namelijk iedereen: de gemeente is niet alleen een werkgever voor een grote groep van diverse mensen, maar ook een samenwerkingspartner voor een brede poule aan organisaties. Ten slotte zijn we er als gemeente – en dat geldt voor de hele gemeentelijke organisatie – voor het welzijn van ál onze inwoners.