

Aandacht voor iedereen

Verkenning en startnotitie Inclusief Zuid-Holland



Fotograaf Wieneke Hofland, Een markt in Middelharnis, gemeente Goeree-Overflakkee

Inhoudsopgave

Inleiding	3
------------------	---

Hoofdstuk 1 Inclusiviteit, ambities en beleidsinformatie

1.1 Definitie	4
1.2 Ambities in het coalitieakkoord	4
1.3 Inventarisatie van beleidsinformatie inclusiviteit	5
1.4 Vraagstukken inclusief Zuid-Holland	10
1.5 Internationaal, nationaal en lokaal	10
1.6 Andere provincies	11
1.7 Kennisinstellingen	12

Hoofdstuk 2 Inclusiviteit in provinciaal beleid

2.1 Extern gerichte ambities	14
2.2 Rol van de provincie	20
2.3 Organisatiebeleid	22
2.4 Proces van totstandkoming en vervolg	22

Startnotitie Inclusief Zuid-Holland

Hoofdstuk 1 Uitwerking per invalshoek

1.1 Zuid-Holland als plek	24
1.2 Zuid-Holland als overheid	25
1.3 Zuid-Holland als organisatie	25
1.4 Conclusie	25

Hoofdstuk 2 Instrumenten en planning

2.1 Lange termijn agenda	26
2.2 Benodigde menskracht en middelen	26
2.3 Globale planning	26

Bijlage: beleidsinformatie

Inleiding

Aandacht voor iedereen, inclusief Zuid-Holland, iedereen telt mee. In het Zuid-Hollandse coalitieakkoord staat dat er meer aandacht moet komen voor gelijke kansen voor iedereen, een samenleving waarin iedereen meetelt en meedoet. In het voorstel voor de verkenning en startnotitie, dat door GS op 19 mei 2020 aan PS is gestuurd en waar de Integrale commissie op 10 juni 2020 mee heeft ingestemd, staan een aantal vragen die richtinggevend zijn geweest voor het opstellen van de verkenning en de startnotitie. Aangegeven is dat Zuid-Holland via drie invalshoeken de provincie inclusiviteit kan bevorderen. Niet door hier een groot programma op te zetten, wel door het thema prioriteit te geven via al onze ambities zodat iedereen in Zuid-Holland meetelt.

Actuele ontwikkelingen maken dat de thema's diversiteit en inclusiviteit meer aandacht verdienen. Iedereen is verschillend én iedereen heeft recht op gelijke behandeling.

Inclusiviteit staat onder druk. Door de effecten van de coronamaatregelen worden tegenstellingen vergroot. De gezondheid van mensen is in het geding, de economie en onder meer de culturele en vrije tijdssector worden hard getroffen. Er is minder werk en veel mensen met flexibele contracten zijn werk kwijt geraakt. Er is meer onzekerheid en armoede aan het ontstaan. Niet iedereen heeft een veilige thuissituatie en niet iedereen beschikt over digitale middelen voor onderwijs of werk. Kwetsbare kinderen, laaggeletterden en mensen met een beperking ondervinden extra hindernissen.

Recent zijn er demonstraties in Nederland naar aanleiding van de dood van George Floyd op 25 mei 2020 in Minneapolis. De massale verontwaardiging roept op tot verandering en verbetering. Overheden zijn zich bewust van de feiten en ook het gevoel van ongelijke behandeling van deze en andere groepen. Het is van belang dat zij richting geven aan het terugdringen van discriminatie en het opheffen van kansenongelijkheid.

Met deze verkenning wil de provincie bezien in hoeverre er al aandacht besteed wordt aan inclusiviteit bij de verschillende ambities van het college en waar extra inzet wenselijk is, dit gekoppeld aan beleidsinformatie over inclusiviteit in Zuid-Holland. Op sommige onderdelen is informatie bekend, een aantal onderzoeken lopen nog en er zijn te onderzoeken thema's.

Deze verkenning en startnotitie is als volgt opgebouwd:

In deze verkenning wordt in hoofdstuk 1 het begrip inclusiviteit verkend aan de hand van relevante beleidsinformatie en wordt het beleid van overheden en organisaties beschreven. In hoofdstuk 2 wordt via de verschillende invalshoeken een relatie gelegd met de provinciale ambities en beleidsbeslissingen uit het Omgevingsbeleid. In de startnotitie wordt bezien waar extra inzet wenselijk of noodzakelijk is. Dit geeft een eerste beeld van de concrete uitwerking.

CORONA DISCLAIMER

De coronacrisis heeft grote gevolgen voor inwoners, ondernemers en organisaties. De nationale maatregelen van het rijk hebben ook impact gehad op de werkwijze van het verkennend onderzoek. Intern en extern is alleen via digitale en telefonische wijze informatie uitgewisseld.

Hoofdstuk 1 Inclusiviteit, ambities en beleidsinformatie

1.1. Definitie

Wat verstaan we onder inclusiviteit?

De inclusieve leefomgeving staat voor gelijke kansen voor alle inwoners van Zuid-Holland. Inclusiviteit gaat over erbij horen, een samenleving waar iedereen mee kan doen, vermindering van kansenongelijkheid. Mondiaal is door de Verenigde Naties (2016-2030) inclusiviteit als een van Sustainable Development Goals (doel 10: Ongelijkheid verminderen) benoemd. De VN zet zich onder deze vlag ook in via het VN-verdrag Handicap.

Dit werkt door in het coalitieakkoord van de provincie Zuid-Holland waarin beschreven staat dat er meer aandacht moet komen voor gelijke kansen voor iedereen, een samenleving waarin iedereen meetelt en meedoet. Waarbij ook ruimte is voor verschil, experimenten en maatwerk. Bij het meedoen gaat het om 'in de gelegenheid zijn om naar behoefte en vermogen te kunnen wonen, werken, recreëren, voorzieningen te gebruiken, daartoe te reizen, en om te participeren in maatschappelijke processen (zoals verkiezingen) en transities (zoals energietransitie en digitale transitie)'.

1.2. Ambities in het coalitieakkoord

Per ambitie zijn in het coalitieakkoord de volgende punten over inclusiviteit opgenomen:

1. *Samen werken aan Zuid-Holland*
 - "Wij kiezen voor een open en inclusieve samenleving met gelijke kansen voor iedereen, waarin iedereen meetelt en meedoet."
 - "We maken ruimte voor verschil, experimenten en maatwerk"
2. *Bereikbaar Zuid-Holland*
 - "Wij willen dat iedereen in Zuid-Holland op een duurzame, snelle en makkelijke manier van huis naar werk, opleiding of vrijetijdsbesteding kan reizen, waarbij voorspelbaarheid en betrouwbaarheid van de reistijd belangrijk is."
 - "We zorgen dat ons aanbod van (vaar)wegen, fietspaden, OV en reizigersinformatie het beste past bij de behoefte van onze inwoners, waarbij we oog hebben voor specifieke doelgroepen als ouderen, sociale minima en mensen met een beperking."
3. *Schone energie voor iedereen*
 - "Iedereen kan en doet mee met de energietransitie: van grote steden tot kleine kernen, van corporatiewoningen tot utiliteitsbouw, VvE's en particuliere woningen, van mkb tot sportvereniging."
4. *Concurrerend Zuid-Holland*
 - "Wij streven naar passend werk voor iedereen. Wij denken daarbij aan alle niveaus. Van ongeschoold, mbo tot en met universitair."
 - "We ondersteunen cultuureducatie en bibliotheken, onder andere om kinderen met kunst en cultuur in aanraking te laten komen en laaggeletterdheid te bestrijden."
5. *Versterken natuur in Zuid-Holland*
 - "Natuureducatie, speelnatuur en activiteiten als 'Kijken bij de boer' versterken de betrokkenheid van onze inwoners bij de natuurlijke omgeving."
6. *Sterke steden en dorpen in Zuid-Holland*
 - "Tegelijkertijd moet de snelheid van woningbouw omhoog zodat al onze inwoners een passende en betaalbare woning kunnen vinden."
 - "We sturen op een passend woningaanbod voor alle doelgroepen: starters, gezinnen, ouderen, doorstromers, studenten, arbeidsmigranten en statushouders. Bij het

woningaanbod kijken we naar zowel koop- als huuraanbod, zowel langetermijnhuur als tijdelijke huur (flexwonen). Extra aandacht krijgt de sociale huur en het middensegment.”

7. *Gezond en veilig*

- “We hebben oog voor de toenemende gezondheidsverschillen tussen bevolkingsgroepen in onze provincie en dragen bij aan vermindering daarvan. Daar voelt de provincie Zuid-Holland zich vanuit haar rollen en taken verantwoordelijk voor.”

8. *Organisatie*

- “Zuid-Holland is een regenboogprovincie. Wij zijn een diverse en inclusieve organisatie. Racisme, antisemitisme, discriminatie en uitsluiting worden niet getolereerd.”
- “Digitalisering is een randvoorwaarde voor het goed functioneren van maatschappelijke processen en het ontwikkelen van beleidsterreinen.”

1.3. Inventarisatie van beleidsinformatie inclusiviteit

Voor de verkenning is een inventarisatie gemaakt van en over voor deze opgave relevante beleidsinformatie. Nagegaan is:

- welke informatie is beschikbaar; naast onderzoeksresultaten gaat het daarbij over data-analyses;
- wat zijn de belangrijkste conclusies uit deze onderzoeken en data-analyses; hoe zijn figuren geïllustreerd of zouden ze geïllustreerd kunnen worden;
- welke beleidsinformatie ontbreekt met het oog op een zo volledig mogelijk evidence-based beeld van inclusiviteit in Zuid-Holland.

Het resultaat van deze inventarisatie is bijgevoegd.

Enkele opvallende punten uit de inventarisatie

Onderzoeken toegespitst op inclusiviteit van de provinciale ambities uit het coalitieakkoord zijn er nog weinig. Voor de meeste ambities zijn er wel data of onderzoeken die inzicht geven in verschillen tussen de uitgangspunten van verschillende groepen/gebieden (bijvoorbeeld qua mobiliteit, wonen, werken, gezondheid). Als die verschillen als groot en moeilijk overbrugbaar worden ervaren, kan sprake zijn van gebrek aan inclusiviteit. Daarnaast zijn er diverse landelijke onderzoeken.

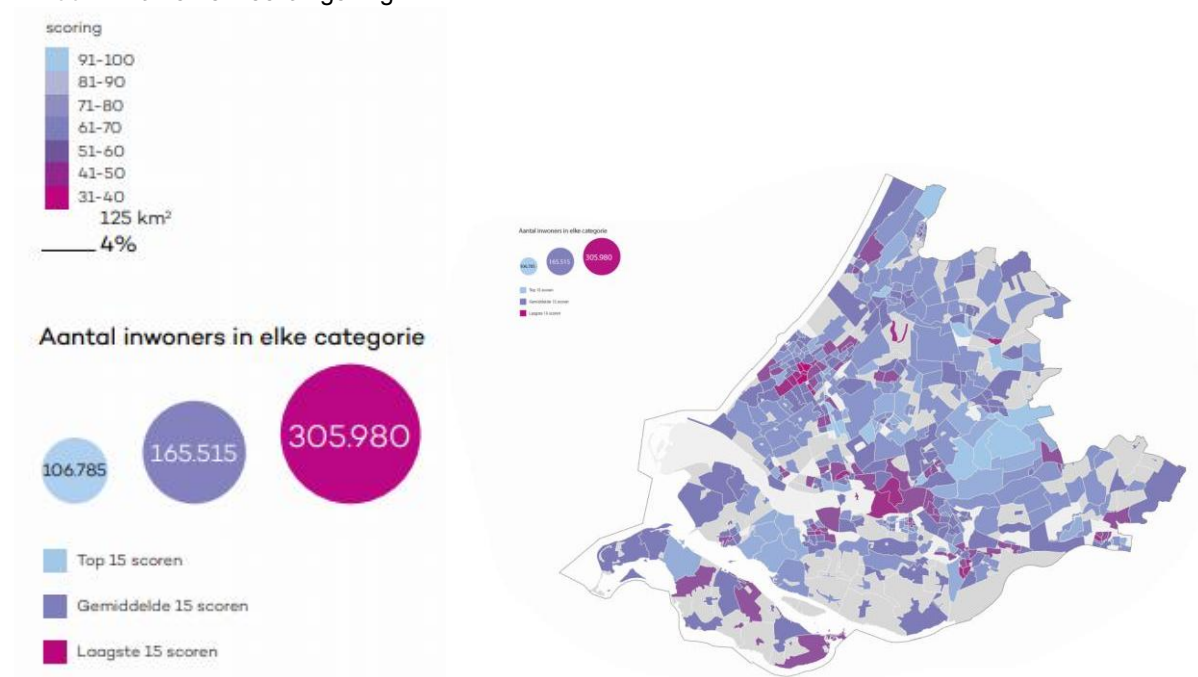
Al met al geven de onderzoeken en data veel inzichten, maar nog weinig kant-en-klare beleidsadviezen toegespitst op de ambities uit het coalitieakkoord.

Uit de inventarisatie blijkt dat informatie nu of binnenkort beschikbaar is over 27 aspecten van inclusiviteit, verdeeld over de zeven ambities uit het coalitieakkoord. We lichten er hier drie uit omdat ze een globaal inzicht geven in de breedte van de vraagstukken rond inclusiviteit in Zuid-Holland en daarbij betrokken bevolkingsgroepen.

De drie thema's hieronder zijn:

1. Geografische verschillen gezondheid in Zuid-Holland
2. Discriminatie ervaren op de woningmarkt in Nederland
3. De sociale verschillen in Zuid-Holland

1. Gezondheid is geografisch ongelijk verdeeld over Zuid-Holland; die ongelijkheid is vooral gerelateerd aan inkomen en leefomgeving:



Figuur 1. Diagnosekaart Gezondheid Zuid-Holland (Posad 2018)

Op deze kaart zijn alle wijken van Zuid-Holland vergeleken op gezondheid, "leefstijl" (waaronder leeftijdsopbouw, armoede/rijkdom en afhankelijkheid van auto) en leefomgeving, op een schaal van 1-100. Er zijn twee trends te zien op de kaart c.q. daarvan af te leiden als wordt gekeken naar de (sub)factoren die de scores hebben bepaald:

Een is achterstand in gezondheid door armoede, vooral in bepaalde wijken van de grote steden.

De tweede is afnemende gezondheid veroorzaakt door een toeloop van vergrijzing, automobilititeit en grote afstanden tot voorzieningen in het landelijke gebied, vooral in het zuidelijke deel van de provincie. Daarnaast is berekend dat er bijna drie keer zoveel mensen in de 16 ongezondste wijken van de provincie wonen als in de 16 gezondste. En dat terwijl die ongezondste wijken slechts 1% van het provincie oppervlak beslaat, en de gezondste 13%. Gezonde mensen hebben dus over het algemeen ook meer ruimte tot hun beschikking.¹

2. Discriminatie op de woningmarkt in Nederland neemt toe; cijfers over discriminatie in onderwijs en arbeidsmarkt zijn vergelijkbaar met die over de woningmarkt.

Maar liefst één op de drie mensen die in 2020 een huurwoning zochten in Nederland, vermoedt dat hierbij gediscrimineerd is. Dat is drie keer zoveel als het percentage mensen dat zich gediscrimineerd voelde bij het aanvragen van een hypotheek. Ten opzichte van vijf jaar geleden is dat een grote toename in ervaren discriminatie op de huurwoningmarkt door woningcorporaties en andere woningverhuurders.²

¹ POSAD (2018) Gezond Zuid-Holland 2040

² SCP (2020) Ervaren discriminatie in Nederland

Discriminatie ervaren bij instanties, bevolking van 15 jaar en ouder, 2018 (n = 8536) (in procenten)³

	degenen die contact hebben gehad met de instantie			totale Nederlandse bevolking	
	contact / meegemaakt	zonder twijfel	met twijfel	zonder twijfel	met twijfel
totaal ervaren discriminatie bij instanties	-	-	-	9	16
in contact met woningeigenaren of -bemiddelaars (totaal)	26	12	21	3	5
bij het zoeken van een huurwoning	9	19	33	2	3
bij het verkrijgen van een hypotheek	8	8	11	1	1
door woningbouwcorporatie of andere woningverhuurder	17	11	20	2	3

Figuur 2. Discriminatie ervaren op de woningmarkt in Nederland

Het rapport van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) waar deze informatie uit afkomstig is, bevat ook informatie over discriminatie ervaren in onder meer onderwijs en arbeidsmarkt. De cijfers zijn qua orde van grootte vergelijkbaar met die over de woningmarkt.

3. De sociale opdeling binnen Zuid-Holland naar “kapitaalgroepen” is groot; en daarmee de verschillen in maatschappelijk (on)behagen

Maatschappelijk onbehagen leeft met name in brede delen van de samenleving die gekarakteriseerd worden als de verliezers van de globalisering³. Er heerst een gevoel van verlies en van kwijtraken: baan- en inkomenszekerheid, sociale zekerheid en de vertrouwde leefomgeving staan onder druk. Hierbij kan worden opgeteld dat verbetering moeilijker of zelfs onbereikbaar lijkt te zijn.

Het gaat hierbij om het gevoel speelbal te zijn van ongreepbare krachten, wat gevoelens kweekt van oneerlijkheid en machteloze verontwaardiging.⁴

Onderzoek van het SCP⁵ duidt op een relatie tussen maatschappelijk onbehagen en het sociale, culturele, economische en persoonlijke kapitaal van een persoon. De onderzoekers onderscheiden daarbij zes “kapitaalgroepen”: groepen van inwoners die – op basis van een gehouden enquête - herkenbaar van elkaar te onderscheiden zijn en elk een vergelijkbare mate beschikken over die vier “kapitaelvormen” (economisch, cultureel, sociaal, persoons-). Deze groepen kunnen kort als volgt worden omschreven:

- *Gevestigde bovenlaag* De eerste groep is hoog opgeleid, heeft een goed inkomen en is vermogend. Ze beschikt zowel over een groot sociaal netwerk als over een groot instrumenteel netwerk (persoonlijk invloedrijke mensen kennen). Mensen uit deze groep hebben zelden een huurwoning; hun koopwoningen hebben een relatief grote overwaarde.
- *Precariaat* Het spiegelbeeld van de gevestigde bovenlaag beschikt over zeer weinig kapitaal, van welke vorm dan ook. Deze groep omvat veel laagopgeleiden, mensen met weinig inkomen en weinig vermogen, maar ook relatief weinig sociale contacten en een nagenoeg afwezig instrumenteel netwerk. De woningen worden voor het overgrote deel gehuurd.
- *Jongere kansrijken* Naast de gevestigde bovenlaag is er een tweede groep die beschikt over veel kapitaal. Deze groep bevat relatief veel jongeren (waaronder studenten). Deze groep heeft beduidend minder economisch kapitaal dan de gevestigde bovenlaag, maar is ongeveer even gezond (fysiek en esthetisch iets gezonder, maar iets minder mentaal weerbaar). De jongeren wonen relatief vaak in een huurhuis of in een koopwoning met nauwelijks of een negatieve overwaarde.

³ <https://kennisopenbaarbestuur.nl/media/254375/strategische-verkenning-maatschappelijk-onbehagen-en-het-openbaar-bestuur.pdf>

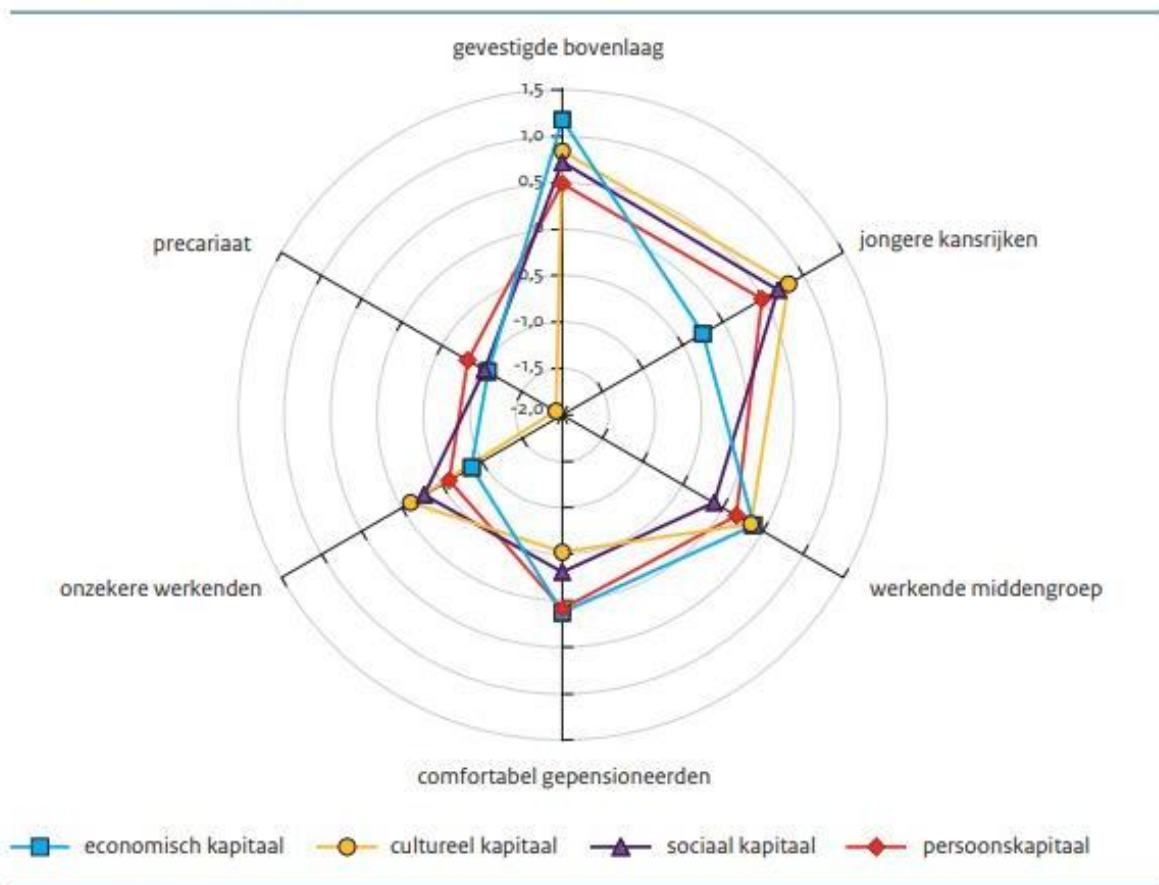
⁴ Zie Arie Elshout, ‘Hij brak al met vele akkoorden: wat is de oerkracht achter Trumps destructiedrang?’, *Volkscrant*, 03-02-2019.

⁵ SCP (2014) Verschil in Nederland

- *Werkende middengroep* De volgende groep heeft van geen enkele kapitaalvorm erg veel of erg weinig. Deze groep bevat relatief veel werkende mensen in loondienst. Het cultureel en persoonskapitaal zijn vrij gemiddeld, maar de groep heeft wel relatief veel economisch kapitaal. Het sociaal kapitaal blijft daarentegen iets achter, vooral door een geringer instrumenteel netwerk.
- *Comfortabel gepensioneerden*. Dit is in zekere zin eveneens een middengroep, met van geen enkele kapitaalvorm erg veel of erg weinig, maar is van een geheel ander karakter: ze bestaat vooral uit ouderen (en daarbinnen weer de gepensioneerden) met een lage opleiding en relatief weinig cultureel kapitaal (weinig ICT-vaardigheden en weinig beheersing van het Engels). De leefstijl is tamelijk luxueus door de redelijke vermogens en een vrij gemiddeld inkomen.
- *Onzekere werkenden*. Ze scoort op alle fronten negatief, maar telkens iets minder negatief dan het precariaat. Ze is iets hoger opgeleid, iets gezonder en met een iets groter netwerk. Het cultureel kapitaal is vooral door goede ICT-vaardigheden nog tamelijk gemiddeld. Aanhaken op de arbeidsmarkt is geen vanzelfsprekendheid en een relatief groot deel van de werkenden heeft een tijdelijke baan.

De volgende figuur geeft meer informatie over de verdeling in de zes groepen naar kapitaalvorm:

Verdeling van de vier kapitaalvormen over de zes groepen, bevolking van 18 jaar en ouder, 2014
(in indexscores, gemiddelde = 0)



Bron: SCP (VIN'14)

Figuur 3 Verdeling kapitaalvormen over kapitaalgroepen

Volgens het onderzoek kan "een cesuur worden aangebracht worden in de zesdeling: met vier segmenten gaat het beter dan met de twee andere. Het precariaat en de onzekere werkenden zijn beduidend minder kapitaalkrachtig dan de comfortabel gepensioneerden, de werkende middengroep, de jongere kansrijken en de gevestigde bovenlaag." Deze 'zachte tweedeling' zien de onderzoekers niet bij alle bekrachtigende factoren even sterk terug, "maar de afstand tussen beide kapitaalarme en de vier kapitaalkrachtiger segmenten is groot. Deze zachte tweedeling beperkt zich bovendien niet alleen tot het kapitaal. Zo wijken

het precariaat en de onzekere werkenden af van de andere segmenten in stemintentie (vaker niet stemmen of 'weet niet') en partijvoorkeur (vaker aan de flanken), in het vertrouwen in andere mensen (geringer) en in de mate van geluk (minder). Het totaalbeeld is dan dat Nederland een zachte tweedeling binnen zes bevolkingsgroepen kent, met twee sociale klassen aan de uiteinden, en daartussenin vier herkenbare maatschappelijke segmenten."

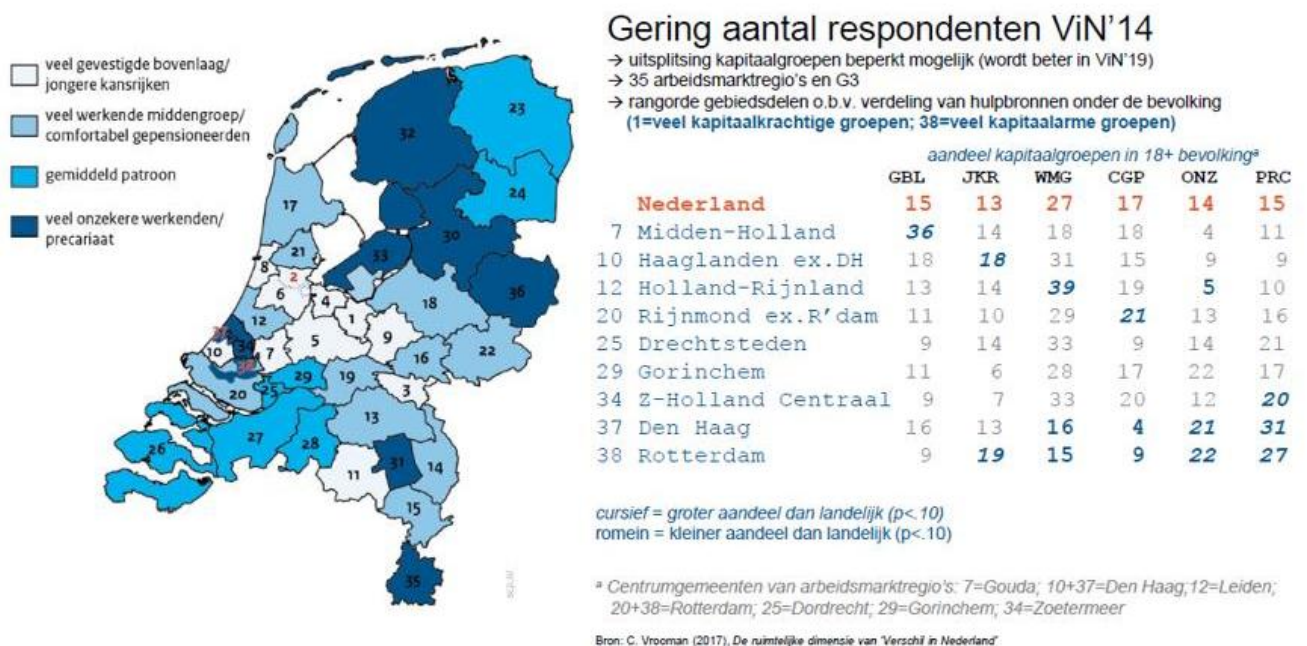
Hieruit zou kunnen worden afgeleid dat maatschappelijk onbehagen vooral voorkomt bij de onzekere werkenden en het precariaat.

In een ander onderzoek van het SCP⁶ is onderzocht hoe de groepen zich regionaal over Nederland verdelen. Het beeld voor Zuid-Holland is als volgt: Rotterdam en Den Haag bevatten de hoogste aandelen onzekere werkenden en precariaat in Nederland. Midden-Holland heeft een relatief hoog aandeel gevestigde bovenlaag, Haaglanden exclusief Den Haag jongere kansrijken, Holland Rijnland werkende middengroep en Rijnmond exclusief Rotterdam (en inclusief Hoeksche Waard en Goeree-Overflakkee) comfortabel gepensioneerd.

Het resultaat is meer in detail weergegeven in de volgende figuur. In de tabel rechts staat het percentage dat elke kapitaalgroep vormt van het totaal aantal inwoners⁷. In de bovenste regel staan de percentages voor geheel Nederland, daaronder die voor de Zuid-Hollandse Corop-regios, waarbij Haaglanden en Rijnmond zijn gesplitst in Den Haag resp. Rotterdam en de overige gemeenten. De meest opvallende afwijkingen van elke Zuid-Hollandse regio/grote stad ten opzichte van het nationaal gemiddelde staan in blauw. Waar sprake is van een groter aandeel, dan is het cijfer gecursiveerd.

In het kaartje links zijn voor geheel Nederland de opvallende regionale afwijkingen ten opzichte van het nationaal gemiddelde weergegeven in vier blauwtinten.

Sociale opdeling in arbeidsmarktregio's/G3



Figuur 4. Kapitaalgroepen in Nederland en Zuid-Holland

⁶ C. Vroman (2017) De ruimtelijke dimensie van 'Verschil in Nederland'

⁷ Verklaring van afkortingen: GBL = Gevestigde BovenLaag, JKR = Jongere KansRijken, WMG= Werkende MiddenGroep, CGP= Comfortabel GePensioneerd, ONZ = ONZekere werkenden, PRC = PReCariaat

In opdracht van de Provincie Zuid-Holland loopt op dit moment een onderzoek naar maatschappelijk onbehagen in Zuid-Holland. Daarin wordt via enquêtes en focusgroepen de informatie over dit thema geactualiseerd en verdiept. Het onderzoek wordt uitgevoerd door onderzoeks- en adviesbureau I&O Research. De enquêtes worden uitgevoerd onder resp. de focusgroepen samengesteld uit een aan I&O Research verbonden representatieve groep van Zuid-Hollandse inwoners.

1.4. Vraagstukken inclusief Zuid-Holland

Uit bovenstaand en bijgaande onderzoeken blijkt dat er sprake is van discriminatie op basis van huidskleur, religie, gender en seksuele voorkeur in de samenleving. Dit manifesteert zich onder meer bij het onderwijs, op de arbeidsmarkt en woningmarkt. In Zuid-Holland zijn grote verschillen in sociaaleconomische status, kapitaal en opleidingsniveau, dit kan spanningen veroorzaken. Er is maatschappelijke onrust, bij beroepsgroepen zoals boeren, leerkrachten, de zorg. De coronamaatregelen verscherpen verschillen tussen arm en rijk, werkend en werkzoekend. Er is een grote groep laaggeletterden in Zuid-Holland en de groep is groeiende omdat jongeren minder leesvaardig zijn. De toegankelijkheid voor mensen met een handicap is niet overal even goed. Al deze vraagstukken verdienen aandacht.

1.5. Internationaal, nationaal en lokaal

Wat is inclusiviteit bij de VN, het Rijk en gemeenten en welke uitvoering wordt daaraan gegeven?

De VN werkt aan ontwikkeling via de Sustainable Development Goals (doel 10: Ongelijkheid verminderen), zet zich onder meer via het VN-verdrag Handicap in om mensen met een beperking of chronische aandoening recht op gelijke behandeling te geven en stimuleert gelijkwaardig meedoen. Nederland heeft het VN-verdrag Handicap in 2016 geratificeerd.

De VN vraagt van overheden en maatschappelijke sectoren het verdrag serieus te nemen en uit te voeren. Dit om gelijke behandeling en gelijkwaardig meedoen te stimuleren voor mensen met een beperking of chronische aandoening, gelet op toegang naar school, werk, een toereikend inkomen, passende zorg, vervoer, vrije tijdsbesteding. Gemeenten zetten zich hiervoor in en de VNG ondersteunt hierin via het programma 'Iedereen doet mee'. Dit programma heeft vooral als doel inclusie te agenderen en hier actief aan te werken. Bewustwording rond het VN-verdrag is een rode draad van het project. Via regionale bijeenkomsten worden kennis en ervaring gedeeld.

De Rijksoverheid heeft op 17 juni 2019 een minister van Gehandicaptenzaken benoemd en geeft hiermee aan meer aandacht te willen geven aan toegankelijkheid en het verminderen van kansenongelijkheid voor mensen met een beperking.

Het Rijk zet zich in voor een diverse samenstelling van haar personeelsbestand en streeft naar een inclusieve organisatie. De Charter diversiteit is ondertekend, waarmee het Rijk effectief diversiteitsbeleid zal bevorderen. Het ministerie van BZK heeft een toolbox inclusief op de website.

Het Rijk stimuleert ook het proces rondom de instroom, begeleiding en behoud van mensen met een arbeidsbeperking via werkgeversservicepunten in 35 arbeidsmarktregio's.

Er zijn gemeenten die stevig inzetten op inclusiviteit en hier uitwerking aan geven. Bijvoorbeeld gemeente Rotterdam profileert zich als inclusieve stad en heeft dit stevig in de Omgevingsvisie vastgelegd. En bijvoorbeeld Krimpen aan den IJssel en gemeente Hoekse Waard zetten zich in voor een inclusieve samenleving en geven hier concreet invulling aan.

1.6. Andere provincies

Via een uitvraag zijn andere provincies gevraagd naar het externe beleid, goede voorbeelden en organisatiebeleid. Dit ter inspiratie voor de provincie Zuid-Holland.

Extern gericht beleid:

- Provincie Zeeland heeft als algemeen beleid dat de aanpak zoveel mogelijk aan moet sluiten op de behoeften en vraagstukken van de Zeeuwse inwoners.
- De provincie Utrecht heeft dit jaar een start gemaakt met het opstellen van een Sociale Agenda. Dit bevindt zich in de verkennende fase.
- Provincie Flevoland gaat uit van gelijke kansen en behandeling van alle inwoners. Daarnaast wordt via het beleidstraject Krachtige Samenleving ingezet op het stimuleren van preventie en positieve gezondheid en op de verbetering van de arbeidsmarktpositie van (voortijdig) schoolverlaters. Flevoland vult aan op de primaire rol van gemeenten en maatschappelijke organisaties, die invulling geven aan diversiteit en gelijkheid .
- Provincie Drenthe zet stevig in op een nieuwe Sociale Agenda, die door GS is vastgesteld en nog door PS wordt besproken. Hierin is aandacht voor toegankelijkheid, dementievriendelijk Drenthe met een databank, inzet voor laaggeletterden en armoedebeleid.
- Provincie Noord-Brabant zet in op Sociale Veerkracht gericht op ondersteuning van kwetsbare mensen en experimenteert met een financiële impuls voor initiatieven die bijdragen aan de betekenis-economie.
- Provincie Limburg zet in op arbeidsmarkt en onderwijs en op gezond en vitaal, in dit kader is recent een samenwerkingsagenda ondertekend om centra, kernen en wijken te ondersteunen gericht op leefbaarheid en toekomstbestendigheid.
- Provincie Overijssel zet in op sociale kwaliteit en heeft een subsidieregeling voor buiten bewegen.
- Provincie Groningen heeft een verbindende rol bij de stakeholders en ze faciliteren activiteiten.

Voorbeelden op het gebied van inclusiviteit en diversiteit:

- Project Gelijk-Gelijk (Flevoland): uit onderzoek kwam naar voren dat er door scholen maar beperkt werd ingezet op lessen over diversiteit en inclusiviteit. De provincie heeft een bureau gevraagd om een pilot te draaien op een aantal scholen met interactieve lesprogramma's over inclusiviteit en diversiteit.
- Financiële bijdrage aan de ontwikkeling van een digitaal platform voor de LHBTI-gemeenschap (Flevoland).
- Opzet toegankelijkheidsadviesraad (Drenthe) na een succesvolle gezamenlijke bustour: drie dagen op pad met staten-, raadsleden en ervaringsdeskundigen ten behoeve van praktijkervaring toegankelijkheid voorzieningen (in 2018).

Organisatiebeleid:

- Provincie Drenthe zet zich in voor instroom medewerkers met een beperking en is regenboogprovincie van het eerste uur. Alle andere provincies zijn dit inmiddels ook.
- Bij provincie Groningen is inzetbaarheid op talenten een speerpunt in het organisatiebeleid. Als blijkt dat er in het personeelsbestand in bepaalde groepen sprake is van een disbalans, zetten ze daar extra op in, bijvoorbeeld meer vrouwen in hogere functies.
- Provincie Noord-Holland besteedt in haar coalitieakkoord aandacht aan inclusiviteit en diversiteit.
- Het stimuleringsbudget van de provincie Flevoland is ook bestemd voor activiteiten binnen de eigen organisatie. Op initiatief van de Commissaris van de Koning is er naast het externe programma een intern programma gestart. Ze willen zowel extern als intern inclusie nastreven.

- Provincie Gelderland voert als organisatie een inclusiviteitsbeleid. Hun gemeenschappelijke visie is dat er gekeken wordt naar iemands talenten. Medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt worden aangenomen met het idee dat zij na twee jaar een 'duurzame medewerker' zijn, wat inhoudt dat zij zelf kunnen organiseren wat zij nodig hebben. Er wordt extra tijd genomen om ze in te werken en de begeleiding wordt in twee jaar afgebouwd. Daarnaast heeft de provincie Gelderland interne jobcoaches in dienst, in plaats van deze van buitenaf in te schakelen. Een voordeel hiervan is dat zij de organisatie kennen en dus gericht advies kunnen geven.
- Provincie Zeeland kijkt ook naar de talenten en vaardigheden van medewerkers en straalt dit ook uit naar haar netwerkpartners. Hun focus ligt op het uitstralen dat ze een open en inclusieve organisatie zijn voor divers talent met hart voor Zeeland.
- Provincie Friesland is sinds kort ook een regenboogprovincie.

Voorbeelden op het gebied van inclusiviteit en diversiteit binnen de organisatie:

- Tweejarig traineeship voor statushouders (provincie Gelderland).
- Autismebrigade (provincie Gelderland): deze wordt geleid door ervaringsdeskundigen. Ze bieden een luisterend oor voor iedereen die met autisme te maken heeft, ze bieden een plek om ervaringen uit te wisselen en ze creëren bewustwording binnen de organisatie.
- Training over inclusie voor managers (provincie Gelderland) en naaste collega's van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt (provincie Zeeland).
- Aandacht voor diversiteit in trainingen 'Voeren van goede gesprekken en sollicitatiegesprekken' (provincie Groningen).
- Werkervaringsplaatsen voor hoger-afgestudeerden en plaatsen van BBL-ers (provincie Groningen).
- Interne jobcoaches om collega's van de Participatiewet en met een afstand tot de arbeidsmarkt goed te kunnen begeleiden (provincies Gelderland en Zeeland).
- Een enquête houden naar diversiteit en inclusie in de eigen organisatie en de uitkomsten gebruiken als aanknopingspunten voor interne discussies en acties (provincie Flevoland).
- Tijdens Coming-Out-Week worden activiteiten georganiseerd om collega's te informeren over en betrekken bij het onderwerp Regenboogprovincie (provincie Flevoland).

1.7. Kennisinstellingen

Via uitvraag zijn ook kennisinstellingen gevraagd naar het beleid op het gebied van diversiteit en inclusiviteit, het delen van goede voorbeelden en de vraag waar ze nog een rol zien voor de provincie. Enkele instellingen hebben hierop gereageerd, de opbrengst is toch de moeite waard hierin mee te nemen.

- Kenniscentrum Integratie en Samenleving (KIS) voert een actief diversiteitsbeleid. Ze hebben commissies die werken aan diversiteitsaspecten op de werkvloer, zoals een inclusieve werksfeer en inclusieve externe communicatie.
- In Drenthe en Groningen houdt Publiek Vervoer Drenthe-Groningen zich bezig met het WMO-, School- en Participatie-vervoer en verzorgen zij hubtaxi's. Ze zijn contractmanager voor de provincies Drenthe en Groningen en geven beleidsadvies aan beide provincies.
- COC geeft aan dat inclusiviteit vergroten een lang proces is: we zijn er niet met het zetten van een handtekening. Het is een mindset die veranderd zal moeten worden en dit kost tijd. Zij zetten zich in voor een inclusievere samenleving.
- Platform gehandicapten Westland werkt op vrijwillige basis lokaal aan de bereikbaarheid en toegankelijkheid van voorzieningen. In meer gemeenten zijn platforms en ervaringsdeskundigen te vinden die gemeenten adviseren conform het handboek toegankelijkheid.
- Stichting Voorall wordt ondersteund door de gemeente Den Haag en heeft adviseurs in dienst die kunnen adviseren over de toegankelijkheid van bouwwerken, natuur- en recreatiegebieden en openbaar vervoer.

- NGSK zet zich onder andere in voor inclusief onderwijs, met het project In 1 school, en voor toegankelijke speeltuinen, met het project Speeltuinbende.
- VNG werkt intern aan inclusief werkgeverschap en een toegankelijke website. Daarnaast werkt VNG Realisatie aan inclusieve gemeentelijke dienstverlening. Ze maken inclusie zoveel mogelijk onderdeel van de verschillende beleidsterreinen. Ze werken daarnaast aan een campagne over duidelijke communiceren en in 2021 zal wederom de verkiezing Meest Toegankelijke Gemeente plaatsvinden.

Rollen en taken voor de provincie die genoemd worden door diverse externe partijen zijn:

- Het zijn van een voorbeeldfunctie.
- Een aanjager van inclusief beleid bij gemeenten en andere instellingen.
- Het betrekken van ervaringsdeskundigen die zorgen dat bij programma's van eisen de toegankelijkheid van bouwwerken, voorzieningen en wegen wordt meegenomen (dit voorkomt een net te breed gootje in de brug waardoor een rolstoel of rollator blijft hangen, een net te hoge drempel, etcetera).
- Facilitator en financier van pilotprojecten en innovatieve projecten.
- Een coördinerende rol tussen gemeenten en externe organisaties: er is nu niet meer één aanspreekpunt, maar alle gemeenten moeten apart aangeschreven worden over verschillende onderwerpen. De provincie zou hierin een coördinerende rol op kunnen pakken, waardoor de organisaties slechts één aanspreekpunt hebben.
- Het creëren van netwerken voor vraagstukken met betrekking tot inclusiviteit en diversiteit.
- Een sturende rol pakken op de huisvesting van arbeidsmigranten. Gemeenten kijken nog vaak weg en de provincie zou hier meer sturend in op kunnen treden.
- In de externe communicatie zorgen voor diverse en inclusieve uitingen.
- Gastprovincie zijn voor inclusieve evenementen, zoals Roze zaterdag en regenboogweek.
- Bijdragen aan inclusie op de onderwerpen waar de provincie actief is, bijvoorbeeld openbaar vervoer en de woningmarkt.

Hoofdstuk 2 Inclusiviteit in provinciaal beleid

De ambities van de provincie zijn gekoppeld aan lopend en nieuw beleid dat is vastgelegd in het integrale Omgevingsbeleid van Zuid-Holland. Actualisatie van beleid wordt gepland via de lange termijn agenda omgevingsbeleid (LTA). Op basis van informatie per beleidsbeslissing is geanalyseerd welk beleid specifiek gericht is op inclusiviteit via een uitvraag intern.

Niet altijd is er gericht beleid inclusief, dat wil niet zeggen dat er niet aan gewerkt wordt, maar zegt ook niet of hier aandacht genoeg voor is. Bewustwording is vaak nodig om te zorgen dat iedereen meetelt, om te zorgen dat er geen extra beperkingen, discriminatie, ongelijke kansen zijn.

2.1 Extern gerichte ambities

Een provincie waar alle inwoners gelijke kansen hebben in toegang tot werk, voorzieningen, woning en opleiding, ongeacht culturele achtergrond, inkomen, beperkingen of identiteit.

Ambitie 2. Bereikbaar Zuid-Holland

Snel van A naar B

Streven is om elke inwoner in vervoer te kunnen voorzien, ook als deze niet met de auto kan gaan. Er wordt dus ingezet op regionaal openbaar vervoer dat goed aansluit bij de (maatschappelijke) vraag. Voor reizigers in kleine kernen wordt gezocht naar maatwerkoplossingen en er is aandacht voor mensen met een beperking, zodat ook kwetsbare groepen in de samenleving mobiel kunnen blijven. Gezocht wordt naar de beste vervoersmix, zodat elke reiziger op de manier kan reizen die hem, of haar uitkomt. Er worden eisen in concessies gesteld waarbij een minimumniveau aan openbaar vervoer van een vervoerder wordt geëist. Hiernaast zijn er de OV-tarieven, waarin Zuid-Holland de laagste tarieven van Nederland heeft. Het idee hierachter is dat OV ook betaalbaar moet zijn voor iedereen. Alle voertuigen zijn inmiddels toegankelijk voor mensen met een rolstoel en steeds meer haltes worden toegankelijk gemaakt voor motorisch en visueel beperkten. Geïnvesteed wordt ook in toegankelijkheid van bushaltes, ook voor reizigers met een beperking.

De provincie Zuid-Holland staat in doorgaand contact met reizigersplatforms, via welke ervaringsdeskundigen betrokken worden. Ook worden de richtlijnen vanuit kennisplatform CROW vanzelfsprekend aangehouden.

Gemeenten worden ondersteund bij het stimuleren van toegankelijkheid en bereikbaarheid van het OV via subsidies van de provincie.

Is het beleid gericht op inclusiviteit?

Er wordt gewerkt aan toegankelijkheid van openbaar vervoer en toegankelijke haltes. Gestuurd wordt via concessies en subsidies aan gemeenten.

Ambitie 3. Schone energie voor iedereen

Verduurzaming gebouwde omgeving, energietransitie

Uitgangspunt is dat nieuwe energiebronnen haalbaar en betaalbaar worden voor mensen met een laag inkomen. De energietransitie wordt niet door iedereen als noodzakelijk gekwalificeerd. Het provinciale uitgangspunt sluit aan bij de Klimaatwet. In de praktijk staat voor veel bewoners de energietransitie en

klimaatverandering ver buiten hun dagelijkse leefwereld. Het wordt hooguit als bedreigend en onbetaalbaar ervaren. Bij een aantal groepen leven er ook zorgen over klimaatverandering. Er wordt aan de slag gegaan met een integrale aanpak waarbij middelen van de energietransitie effectiever worden ingezet om de gebouwde omgeving voor iedereen - ook voor degenen die het minder breed hebben - te verbeteren, te verduurzamen en daarmee de leefbaarheid te vergroten. Ingezet wordt op een langjarige gebiedsbegroting die uitgaat van transformaties, zoals de energietransitie en sociale vernieuwing, hand in hand laten gaan. Mooi voorbeelden zijn in Rotterdam en Schiedam waarin leren, wijkverbetering en energietransitie integraal worden opgepakt. En in Zuid-Holland wordt met een aantal MBO-scholen gewerkt aan curricula die aansluiten op de 'nieuwe' arbeidsmarkt van de nieuwere techniek (warmtepomp in plaats van CV). Ingezet wordt ook op gebiedsontwikkeling waar verouderd/verwaarloosd corporatiebezit vervangen wordt door nieuw bezit, en dan wel met CO2-vrije warmte en elektriciteit. Bij dat soort verregaandere ingrepen wordt ook ruimte gecreëerd om de huidige volkshuisvestingsproblematiek (mede) op te lossen.

Is het beleid gericht op inclusiviteit?

De subsidies voor energietransitie komen vaak niet terecht bij mensen met een kleine beurs. Een breed toegankelijke energietransitie is een aandachtspunt. Kansrijke initiatieven zijn het verbinden van de transformaties in het sociaal domein met de energietransitie en de activiteiten bij het MBO-onderwijs.

Ambitie 4. Concurrerend Zuid-Holland

Een uitstekend ecosysteem voor innovatie en ondernemerschap

Er wordt verkend of en hoe 'frugal innovation' (het ontwikkelen van slimme en eenvoudige oplossingen voor betere levensomstandigheden van arme mensen) kan helpen betaalbare innovaties te ontwikkelen.

Human Capital akkoord

Om de grote arbeidstekorten die Zuid-Holland heeft te verkleinen is een Human Capital Akkoord Zuid-Holland opgesteld. Op 24 juni 2019 tekenden 65 partijen uit bedrijfsleven, onderwijs en overheid dit akkoord, met daarin concrete projecten. Op nationaal gebied en internationaal willen de partijen concurrerend worden. Met betrekking tot inclusiviteit is het van belang dat het akkoord ook gericht is op het zo optimaal mogelijk benutten van het talent van werkenden en activeren van onbenut potentieel.

Digitaal Zuid-Holland

Inclusie is niet specifiek meegenomen in het programma. Er wordt ingezet op de kennis en vaardigheden met betrekking tot digitalisering, omdat iedereen mee moet kunnen doen. De focus ligt op het bedrijfsleven, en met name het MKB. Daarnaast wordt er in samenwerking met de gemeente Den Haag een use case ontwikkeld in het Living Lab Scheveningen over de ethische impact van digitalisering in een woonwijk. Het beantwoordt de vraag of de bewoners zich er bewust van zijn welke gegevens over hen worden vastgelegd, met welk doel en hoe ze daar zelf invloed op uit kunnen oefenen.

Erfgoed, cultuur en toerisme, ondersteunen bibliotheken en bibliotheeknetwerken

Openbare bibliotheken zijn belangrijke maatschappelijke instellingen waar iedereen welkom is om zich te ontwikkelen en anderen te ontmoeten. Iedereen kan lid worden en gebruik maken van de bibliotheek, uitgangspunt is dat jongeren niet hoeven te betalen om lid te worden. Ingezet wordt op het vergroten van de participatie, het bevorderen van de taal- en digitale vaardigheid en het vergroten van de leesvaardigheid en -motivatie bij kinderen en jongeren.

Provincie Zuid-Holland ondersteunt de openbare bibliotheken in Zuid-Holland door middel van een boekjaarssubsidie aan Probiblio, die de bibliotheken ondersteunt.

In het toetsingskader van de provincie Zuid-Holland is specifiek aandacht gevraagd voor onder andere persoonlijke ontwikkeling, taalvaardigheid en participatie.

Restaureren en herbestemmen monumenten gericht op aantrekkelijke leefomgeving

In het kader van de Subsidieregeling Restauratie Rijksmonumenten Zuid-Holland 2013 wordt subsidie voor toegankelijkheidsmaatregelen ten behoeve van herbestemming rijksmonumenten verleend. Met deze subsidies wordt bijgedragen aan het verbeteren van de toegankelijkheid van monumenten voor mensen met een fysieke of visuele beperking.

Is het beleid gericht op inclusiviteit?

Met frugal innovation kan bijgedragen worden aan het ontwikkelen van betaalbare innovaties. Op het gebied van digitalisering en digitale toegankelijkheid kan nog bijgedragen worden bewustwording en aan het ontwikkelen van inclusief beleid.

Bij bibliotheekbeleid wordt duidelijk gestreefd naar brede toegankelijkheid en is ontwikkelingsgericht voor alle inwoners. In de erfgoedlijnen kan inclusiviteit meer een rol spelen. Deze vertellen de verhalen van de Zuid-Hollandse geschiedenis. Een optie is te bezien of de vertelde verhalen divers zijn: is bijvoorbeeld in het verhaal over trekvaarten en landgoederen uit de Gouden Eeuw ook aandacht besteed aan het slavernijverleden? Cultuur is niet altijd goed toegankelijk voor mensen met een migratie-achtergrond. Cultuur kan nog meer bekend en toegankelijker gemaakt worden voor deze doelgroep.

Ambitie 5. Versterken natuur in Zuid-Holland, gezonde natuur

Biodiversiteit

Er is een aantal maatregelen met betrekking tot biodiversiteit en deze verbeteren. Op dit moment wordt er een training ontwikkeld voor woningcorporaties: Scholing Klimaatambassadeur Woningcorporaties. Deze scholing valt onder het project 'Huren met groen als burens'. Op deze manier wordt een groenere woonomgeving bereikbaar voor sociale huurders. De provincie is betrokken bij de realisatie van bijenkasten.

Toekomstbestendig landbouw en landgebruik, verduurzaming landbouw- en voedselketen

De provincie streeft naar verduurzaming van de landbouwketen en voedselketen met gezond, duurzaam en betaalbaar eten voor iedereen met een duurzame innovatieaanpak. De aanpak voor verduurzaming landbouw is met een open netwerk. De proeftuinen worden geselecteerd op relevante doelen. Veel agrarische ondernemers hebben moeite om aan de ene kant tegemoet te komen aan de vele eisen die we als samenleving aan hen stellen en aan de andere kant een goede boterham te verdienen. De provincie stelt zich tot doel om hen daarbij te ondersteunen, door niet enkel in te zetten op innovatie, maar ook op het verbreden van de toepasbaarheid van innovaties, zodat meer agrarische ondernemers profiteren en de maatschappelijke impact van innovaties groter wordt.

Is het beleid gericht op inclusiviteit?

In zorgboerderijen kan meer aandacht besteed worden aan gezond eten voor groepen met een lage sociaal economische status. Er is een beperkt aantal activiteiten gericht op inclusiviteit in relatie tot het beleid gericht op biodiversiteit.

Ambitie 6. Sterke steden en dorpen in Zuid-Holland

Voldoende juiste woningen op de juiste plek, verstedelijking en wonen

In het beleid is verankerd dat de provincie zich richt op voldoende en passende woningen voor alle doelgroepen. Daarbij is ook vastgelegd dat woningen worden gerealiseerd daar waar de behoefte zich manifesteert. In de beleidsbeslissing wordt er in het bijzonder aandacht gegeven aan een passend aanbod voor de doelgroepen van het (sociale) huurbeleid, omdat het een uitdaging is om voldoende passend aanbod beschikbaar te houden/te krijgen voor deze doelgroepen. Inzet op binnenstedelijk bouwen nabij hoogwaardig openbaar vervoer biedt een ieder een goede bereikbaarheid van banen en voorzieningen.

De praktijk is dat het functioneren van de woonstelsel afhankelijk is van vele factoren, die slechts beperkt vanuit de provincie kunnen worden beïnvloed. Tekorten aan betaalbare woningen en het middensegment (zowel binnen de sociale huursector als in de koopsector) zijn moeilijk op te lossen, waardoor in de praktijk doelgroepen die afhankelijk zijn van dit woningaanbod er langer over zullen doen om een geschikte woning te vinden. Het Rijk zou als systeemverantwoordelijke hierin meer kunnen doen.

De provincie focust op voldoende sociale woningen door bijvoorbeeld in de Rotterdamse regio en Haaglanden afspraken met regio en corporaties te maken. Ook houden we toezicht op gemeenten in het kader van het huisvesten van vergunninghouders en op huisvestingsverordeningen.

Flexwonen

Mensen die snel en vaak goedkope huisvesting nodig hebben worden 'spoedzoekers' genoemd. Omdat er veel vraag is naar woningen en deze groepen vaak in de knel komen is flexwonen bedacht waar de provincie in investeert. De doelgroep is breed en betreft onder andere vergunninghouders, (buitenlandse) studenten, starters op de woningmarkt, gescheiden mensen, mensen die uit hun woning zijn gezet, mensen uit een woonzorginstelling, arbeidsmigranten en mantelzorgers. Deze groep vindt vaak moeilijk woonruimte en wendt zich dus tot minder gewenste oplossingen, zoals bij bekenden op de bank slapen of wonen op vakantieparken. De provincie deelt kennis op het vlak van flexwonen en agendeert het onderwerp.

Arbeidsmigranten

Rekening gehouden wordt met de verscheidenheid aan inwoners in ZH en er wordt gestreefd naar gelijke kansen voor iedereen gelet op toegang tot goede huisvesting. Er wordt rekening gehouden met de arbeidsmigranten die tijdelijk in Nederland werkzaam zijn door gemeenten en regio's te stimuleren en te faciliteren in het realiseren van zowel kwantitatieve als kwalitatieve huisvesting voor hen.

Met de arbeidsmigranten worden momenteel gesprekken gevoerd om een beter beeld te krijgen van de wensen en behoeften van de arbeidsmigranten zelf ten aanzien van de huisvesting. Deze gesprekken zullen beschreven worden in een rapportage.

Stedelijke ontwikkelingen buiten bestaand stads- en dorpsgebied

Deze beleidsbeslissing en de beleidsbeslissing 'Stedelijke ontwikkelingen binnen bestaand stads- en dorpsgebied' gaan over de toepassing van de ladder voor duurzame verstedelijking. Het doel hiervan is zorgvuldig ruimtegebruik. In eerste instantie wordt de vraag naar woonruimte, werkplekken, etcetera binnen bestaand stads- en dorpsgebied gerealiseerd. Het realiseren van dergelijke projecten binnen bestaand stads- en dorpsgebied zorgt voor een goede bereikbaarheid per openbaar vervoer en nabijheid van voorzieningen. Pas als het niet mogelijk is binnen bestaand stads- en dorpsgebied te bouwen, wordt er

gekeken naar locaties buiten deze gebieden. Er moet gebouwd en herontwikkeld worden voor de totale behoefte, dus voor alle doelgroepen, waarbij maatwerk mogelijk is.

Is het beleid gericht op inclusiviteit?

Bij Flexwonen gaat het in principe om het wonen, maar het is ook belangrijk om te kijken hoe degenen die gebruik moeten maken van flexwonen ondersteund kunnen worden, bijvoorbeeld degenen die uitstromen uit het beschermd wonen of uit de maatschappelijke opvang. Het is nodig de verbinding tussen de fysieke wereld van het wonen en de sociale wereld van maatschappelijke begeleiding te leggen. De provincie zal dit onderwerp agenderen en hier aandacht voor vragen.

Het beleid is erop gericht dat belangrijke voorzieningen met een bovenlokale functie worden gevestigd op goed bereikbare plekken in de centra of bij knooppunten van hoogwaardig openbaar vervoer. De voorzieningen zijn dus bereikbaar voor iedereen, ook voor de mensen met een handicap en/of afhankelijkheid van het openbaar vervoer. De beleidsbeslissing houdt rekening met de verscheidenheid aan inwoners en gelijke kansen voor iedereen.

Er is veel inzet in beleid voor groepen met een kleine beurs, ingezet wordt op meer woningen en met name sociale woningbouw. Het blijft belangrijk hier aandacht aan te besteden.

Een vraagstuk dat hier centraal kan staan is de vraag hoe de leefomgeving inclusief ingericht kan worden en hoe met de ruimtelijke inrichting bijgedragen kan worden aan meer sociaal contact.

Ambitie 7. Gezond en veilig

Bevorderen verbetering milieukwaliteit en gezondheid, gezonde en bewegingsvriendelijke leefomgeving

Uit een eerder uitgevoerde verkenning over gezondheid blijkt (Gezond ZH 2040 van Posad/TNO) dat er in Zuid-Holland verschillen te zien zijn (zie figuur 1), die te maken hebben met risico's rond luchtkwaliteit en geluid in de leefomgeving (wegen, industrie) en verschillen in woonsituatie en leefstijl, zie

<http://idms/otcs/lisapi.dll/open/PZH-2019-697323537>

Ambitie is de milieukwaliteit te verbeteren op basis van ambities en normen in het Omgevingsbeleid. Dit is voor luchtkwaliteit opgepakt via het Schone Lucht Akkoord. Verder wordt ingezet op vergroening en bewegen stimuleren, ook in de stedelijke context bij minder welvarende wijken.

Recreatie en sport

Recent is een rapport verschenen: De inclusieve buitenruimte: Behoeftenonderzoek Sport en Recreatie Zuid-Holland. Dit kwantitatieve en kwalitatieve behoeftenonderzoek is gericht op het inzichtelijk maken van de behoeften van onze inwoners aan sport en recreatie en hun sport- en recreatiegedrag en dat van zes groepen hierbinnen die hierin qua deelname mogelijk ondervertegenwoordigd zijn of specifieke wensen hebben. Het gaat om de volgende zes groepen: ouderen, mensen met een lichamelijke beperking, mensen met een chronische aandoening, mensen met een lage sociaaleconomische status (SES), mensen met een niet-westerse achtergrond en mensen uit de LHBTI-groep (lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen, transgender- en intersekse personen). Verder is er ook kwalitatief onderzoek gedaan naar sport- en recreatiebehoeften en -gedrag van kinderen. Uit dit onderzoek bleek dat de deelname aan sport en recreatie van de zes onderzochte groepen op de volgende wijze kan worden gestimuleerd:

- Ouderen hebben vooral behoefte aan nabijheid van deze voorzieningen. Verder hebben zij bovengemiddeld behoefte aan zitgelegenheid en aan ruimere mogelijkheden om historische plekken te bezoeken.

- Mensen met een lichamelijke beperking zijn vooral geholpen met meer rustplekken en horecavoorzieningen. Nabijheid, bereikbaarheid en betaalbaarheid spelen bij deze groep een bovengemiddeld grote rol.
- Mensen met een chronische aandoening hebben vooral behoefte aan voorzieningen als rustplekken en toiletten. Ook nabijheid, toegankelijkheid en veiligheid spelen voor hen een bovengemiddeld grote rol.
- Mensen met een lage sociaaleconomische status (SES) hebben vooral behoefte aan betaalbare sport- en recreatievoorzieningen.
- Mensen met een niet-westerse achtergrond hebben bovengemiddeld behoefte aan de nabijheid van voorzieningen als sporthallen, stadsstranden en attracties voor kinderen. Ook hebben zij bovengemiddeld behoefte aan horeca en zwemplekken.
- De LHBTI-groep neemt bovengemiddeld deel aan sport en recreatie en heeft vooral behoefte aan golfbanen, sporthallen, fitnesscentra en zwemplekken.

Recreatie en sport/groen vrijwilligerswerk

Met het programma 'Groen doet goed' zijn kinderen uit versteende wijken in contact gekomen met natuur. Dit zijn vaak de wat armere wijken in de grote steden, waar een diversiteit aan culturele achtergronden aanwezig is. Er is geen drempel of toelatingseis voor vrijwilligerswerk. Wel is duidelijk dat de traditionele groene vrijwilligers grotendeels uit oudere, hoogopgeleide mannen bestaat. Naast het traditionele groene vrijwilligerswerk is burgerparticipatie ontstaan. Hieronder verstaan we vergroenen van de stedelijke leefomgeving (openbare ruimte) door burgers. Hier is meer verscheidenheid in deelnemers qua leeftijd en achtergrond. Voorbeelden zijn moestuinieren tussen flats in o.a. Rotterdam en het aanleggen van Tiny Forests. De laatste heeft ook een natuureducatie-kant.

Het werk van vrijwilligers van Gezond Natuurwandelen wordt ondersteund. Zij zorgen voor wandelingen die laagdrempelig zijn. Veel ouderen (vaak eenzaam en daarom geen wandelmaatje beschikbaar) maken hier gebruik van. Aan De Groene Motor en IVN is een opdracht verleend om via pilots het groene vrijwilligerswerk toegankelijker te maken voor andere groepen.

Recreatie en sport/bereikbaar groen

Met het versterken van de groenblauwe structuur worden verschillende doelen nagestreefd, waaronder recreatie en groenbeleving. Hierover is onder het volgende aangegeven: 'de provincie Zuid-Holland stelt als uitgangspunt dat de groene ruimte in en om de stad voor alle inwoners van het stedelijk netwerk op maximaal vijftien minuten fietsen op een aantrekkelijke manier bereikbaar is.' 'Groenbeleving moet aansluiten op de verschillende leefstijlgroepen en het aanbod moet voldoende gevarieerd zijn.'

Recreatie en sport/leven met water, veilige en goede zwemwaterlocaties

De zwemwaterlocaties zijn gratis en openbaar toegankelijk. Enkele zwemwaterlocaties vragen een bijdrage, maar dit betreft vaak particulieren, bijvoorbeeld een zwemvereniging of camping.

Klimaatbestendig Zuid-Holland, opgewassen tegen de effecten van klimaatverandering en bodemdaling

Klimaatverandering treft een ieder, jong, oud, arm, rijk etcetera. Maar de manier waarop een ieder er mee om kan gaan is niet hetzelfde. Niet iedereen is even weerbaar. Er zijn verschillende factoren die hier invloed op hebben, zoals een laag inkomen, een verouderde sociale huurwoning, schulden, laaggeletterdheid, ouderdom of een mentale beperking. Dit zorgt ervoor dat mensen enerzijds niet

financieel in staat zijn te investeren in klimaatadaptieve maatregelen in en om hun huis, en anderzijds genoeg andere problemen hebben die hoger op hun prioriteitenlijstje staan dan klimaatadaptatie.

Voor woningbouwcorporaties is het een hele opgave om het hele corporatiebezit klimaatbestendig te maken. Ook de huurders hebben daar een verantwoordelijkheid in, maar zij hebben vaak de middelen hier niet voor. Zie als achtergrond document ook “Veerkracht van het Corporatiebezit”. Verder blijkt uit diverse onderzoeken hitte voor kwetsbare ouderen een groot probleem.

<https://ruimtelijkeadaptatie.nl/actueel/actueel/nieuws/2019/hitte-eenzaamheidskaart/>

<https://www.klimaatverbond.nl/nieuws/resultaten-proeftuin-hitte-en-gezondheid-hoe-beschermen-we-eenzame-ouderen>

Het Deltaplan Ruimtelijke adaptatie (DPRA) is een gezamenlijk plan van gemeenten, waterschappen, provincies en het Rijk om Nederland klimaatbestendig en waterrobuust in te richten. Het Deltaplan versnelt en intensificeert de aanpak van wateroverlast, hittestress, droogte en de gevolgen van overstromingen. Het team Adaptieve Delta heeft dit jaar sociale inclusiviteit als thema toegevoegd.

Is het beleid gericht op inclusiviteit?

Door groen dichtbij te brengen kan dit voor veel meer mensen gezondheidswinst bevorderen. Groen kan nog meer bekend en toegankelijk gemaakt worden voor mensen met een beperking en voor specifieke behoeften van jongeren en ouderen.

Inzet is de gezondheidsverschillen in Zuid-Holland te verkleinen en gezond gedrag te stimuleren. Het programma Gezond en Veilig zet hier op integrale wijze op in. Bij acties rond het integrale begrip positieve gezondheid, dat sterk verbonden is met leefstijlen, is inclusiviteit ook een belangrijk thema. Koppelkansen met groot aantal andere beleidsterreinen, waaronder in elk geval beleid sport en recreatie, natuurbeleid, milieubeleid en beleid economie.

2.2 Rol van de provincie

We sluiten met beleid, communicatie, werkwijze en aanpak aan op de verschillende behoeftes en vraagstukken die horen bij de verscheidenheid aan inwoners die Zuid-Holland rijk is.

Analyse op basis van de ambities uit het coalitieakkoord en per beleidsbeslissing uit het Omgevingsbeleid:

Ambitie 1. Samenwerken aan Zuid-Holland

Beter bestuur

Vanuit bestuur wordt gewerkt aan toegankelijkheid, participatie en betrekken van partijen en mensen bij het werk van de provincie. Er is een participatiekompas en bij elke beslissing van het college wordt afgewogen vanuit welke rol we participatie inzetten en hoe we dit doen. Ter voorbereiding op de Wet open overheid (Woo), de Omgevingswet en gelet op ontwikkelingen in de technologie en samenleving wordt gewerkt aan beter, sneller en toegankelijker informatie. Om de open en toegankelijke provincie te realiseren moeten processen vanaf het begin gericht zijn op het beschikbaar stellen van informatie in een herbruikbaar en toegankelijke vorm. Er wordt onder meer gewerkt aan:

- digitaal toegankelijke communicatie
- digitale en fysieke participatie
- samen vorm geven aan de identiteit van Zuid-Holland: veelzijdig, inclusief en vernieuwend
- leren en ontwikkelen: bewustzijn, vaardigheden, kennisontwikkeling en leren in/van de praktijk
- superieure dienstverlening (zie agenda Samen werken)
- alertheid voor ongelijke kansen voor (groepen) inwoners in toegang tot werk, voorzieningen, woning en opleiding.

Communicatie

Op 3 juni jl. hebben Gedeputeerde Staten de Direct-Duidelijk-deal ondertekend. Hiermee spreekt de provincie Zuid-Holland af in heldere taal te gaan communiceren met inwoners en betrokken partners. De eerste stap naar heldere communicatie voor iedereen is dus gezet. Op dit moment wordt er gewerkt aan een concreet plan om direct duidelijke stukken te realiseren. Naast de Direct-Duidelijk-deal werkt de provincie ook aan het verbeteren van de digitale toegankelijkheid, bijvoorbeeld door afbeeldingen te plaatsen bij de tekst, het gebruik van toegankelijke PDF's en ervoor zorgen dat alle informatie voor blinden om te zetten is naar braille.

Professionele communicatie wordt in handboeken weergegeven in een cyclus die bestaat uit analyseren, bedenken, realiseren en toepassen van een communicatieboodschap. Het doel is met de boodschap een bepaalde doelgroep te bereiken. De uitgangspunten zijn lineair: de communicerende professional zendt de informatie. Bij de inclusieve benadering van communicatie is communicatie een wederkerig en circulair proces. Dit proces bevat een aantal richtinggevende aspecten: bewust worden, lokaliseren, overeenkomsten vinden en verschillen erkennen. Zowel deze aspecten als de eerdergenoemde cyclus van analyseren, bedenken, realiseren en toepassen moeten doorlopen worden voor inclusieve communicatie.

Opvang asielzoekers

In het verlengde van Flexwonen (zie ambitie 6) agendeert de provincie de opvang van asielzoekers. De behoefte aan opvang wisselt, en dus worden in tijden van minder instroom van asielzoekers gelijktijdig of volgtijdig spoedzoekers in de opvanglocaties gehuisvest.

Participatie

In oktober 2018 is de participatievisie van de provincie Zuid-Holland vastgesteld. Daarin hebben we vastgelegd dat participatief werken uitgangspunt is. Iedere opgave vraagt daarin om zijn eigen participatieaanpak. Het participatiekompas is een hulpmiddel om die aanpak te kunnen bepalen. Op dit moment werken we aan het realiseren van de participatievisie. We zien dat participatief werken meer en meer de norm wordt in onze aanpak. We streven daarbij naar inclusiviteit, onder meer door het creëren van een gelijk speelveld voor alle potentiële participanten. Een grote variëteit aan participatieaanpakken is bevorderlijk voor meer inclusiviteit (online en offline, mondeling en schriftelijk, debat en enquêtes, etc). Op dit moment wordt er, versneld door corona, geëxperimenteerd met verschillende vormen van online participatie. Met deze online vormen worden nieuwe groepen bereikt.

Is er gericht beleid inclusief?

Binnen de provincie is bij participatie al aandacht voor inclusiviteit. Het blijft belangrijk hier aandacht aan te besteden bij nieuwe participatietrajecten en de beleidsafdelingen hierop te wijzen. Niet in alle opgaves speelt participatie een even grote rol, terwijl dit kan leiden tot betere plannen waar bovendien meer draagvlak voor is. Draagvlak ontstaat door samen plannen te maken.

Met de Direct Duidelijk-deal is al aandacht voor begrijpelijke communicatie naar alle inwoners, dit is ook essentieel voor inclusiviteit bij participatie. Belangrijk is om oog te houden voor verschillende groepen bij diverse vormen van participatie, bijvoorbeeld extra aandacht voor digibeten wanneer gekozen wordt voor een online vorm van participatie. Door een palet aan participatievormen in te zetten, zowel offline als online, werken we aan inclusiviteit. Hoe meer verschillende vormen, hoe groter de diversiteit aan doelgroepen die we kunnen bereiken.

2.3 Organisatiebeleid

Een organisatie waar medewerkers welkom zijn, meedoen en erbij horen ongeacht leeftijd, religie, seksuele voorkeur, culturele achtergrond, gender, inkomen, politieke voorkeur of visie op de samenleving of beperkingen.

Analyse op basis van de ambities uit het coalitieakkoord en per beleidsbeslissing uit het Omgevingsbeleid:

Ambitie 8. Organisatie

Duurzame organisatie, participatiewet

De provincie Zuid-Holland heeft een opgaveteam diversiteit en inclusie, waaronder mede de uitvoering van de Participatiewet valt. Waar we aan de ene kant meer diversiteit bevorderen, werken we aan de andere kant aan een meer inclusieve organisatiecultuur om zowel de instroom én het behoud van medewerkers te vergroten. Bij de provincie hechten we waarde aan een inclusieve organisatiecultuur, waarin alle medewerkers actief betrokken en opgenomen worden in de groep. Waar zij zichzelf kunnen zijn, zich vrij voelen om hun mening te geven, zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen en waar zij zich in een veilige leeromgeving kunnen ontwikkelen. Zoals opgenomen in het coalitieakkoord, een organisatiecultuur waarin racisme, antisemitisme, discriminatie en uitsluiting niet worden getolereerd.

Provincie Zuid-Holland hanteert geen voorkeursbeleid bij het aannemen van personeel. Er is recent een onderzoek uitgevoerd door de Universiteit Tilburg waarin gekeken is of een medewerker met een migratieachtergrond bij de provincie Zuid-Holland gelijke kansen heeft bij de werving en selectie. Voor 90% van deze groep scoort de toegankelijkheid van de provincie Zuid-Holland goed. De aanbevelingen die worden genoemd in het onderzoek van de Universiteit van Tilburg worden uitgewerkt en hierop wordt in de komende periode actie op ondernomen, zoals de invulling van het goede gesprek, werving en selectie, training het management en het bewust bekwaam maken van het management en de medewerkers.

Binnen managementfuncties en in traineepools lijkt nog weinig diversiteit te zien. Daarnaast wordt op basis van de participatiewet verplicht ingezet op medewerkers uit de doelgroep. De provincie voldoet nog niet helemaal aan de verplichting, maar zet zich in voor verbetering. We zijn een regenboogprovincie. Door in de inkoopcontracten met de leveranciers afspraken te maken betreffende Social return on investment (SROI) kunnen meer mensen met een achterstand in het arbeidsproces betrokken worden.

Is het beleid gericht op inclusiviteit?

Diversiteit op medewerkersniveau gaat al beter, het is in elk geval van belang de gelijke kansen te blijven bieden en bij werving en selectie ook in te zetten op versterken van de diversiteit in managementfuncties. Dit kan bijvoorbeeld net als in Gelderland door een training inclusief voor managers te organiseren. Bewustwording in de organisatie wordt gestimuleerd door de aanpak PZH Uniek. Goed als dit initiatief verbreed wordt. Verdere inzet conform de participatiewet is ook van belang. Evenals continueren en zichtbaar uitdragen van ons regenboogbeleid en diversiteitsbeleid.

2.4 Proces van totstandkoming en vervolg

Het coalitieakkoord geeft brede invulling aan inclusief Zuid-Holland. Bij het college is een Bestuurlijk opdrachtgever, Anne Koning, verantwoordelijk voor deze verkenning. Aan PS is toegezegd na een discussie in GS te komen met een verkenning inclusieve leefomgeving voor de LTA. Er is in de loop van 2020 een ambtelijk opdrachtgever benoemd en beleidsondersteuner gevonden die samen deze verkenning en startnotitie hebben opgesteld. Bij bureau Verkenningen en beleid maatschappelijke ontwikkelingen hebben onderzoekers de beleidsinformatie verzameld en data analyses uitgevoerd. Behalve deze investering in menskracht is er verder geen geld vrijgemaakt voor deze opgave.

Vervolg

Inclusiviteit is een veelomvattend onderwerp, is actueel en speelt op veel terreinen binnen de provincie een rol. We streven na een inclusieve organisatie te zijn, willen voor de inwoners gelijke rechten en kansen en er zijn verschillende externe organisaties in Zuid-Holland die bezig zijn met dit onderwerp.

Het thema verdient aandacht en bespreking in het college van GS en in PS. Pas na invulling van de ambities in het coalitieakkoord, de eerste resultaten uit onderzoek, wat we kunnen leren van andere organisaties wordt helder dat we niet scherp genoeg zijn. Een doel is steviger worden in het inclusief beleid en een voorbeeldrol kunnen vervullen. We kunnen bewustwording creëren en het gesprek aangaan.

Verschillende externe organisaties gaven aan dat zij soms moeite hebben de vele gemeenten van een provincie te spreken te krijgen en op één lijn te krijgen. In de startnotitie staat de provinciale inzet voor verder onderzoek en steviger beleid op 10 onderdelen benoemd. De acties kunnen zoveel mogelijk worden belegd bij de betreffende onderzoekers en beleidseigenaren. Er blijft over dat een 'hoeder' en verbinder van het thema nodig is op ambtelijk niveau. In de startnotitie wordt het vervolg nader uitgewerkt.

Startnotitie Inclusief Zuid-Holland

Hoofdstuk 1 Uitwerking per invalshoek

Uit de verkenning blijkt dat er op een deel van het beleid nog extra inzet nodig is. De extra inzet kan zoveel mogelijk bij de beleidseigenaren belegd worden. De focus op diversiteit en inclusiviteit vraagt van alle medewerkers en bestuurders aandacht en past bij onze ambitie Zuid Holland, elke dag beter. Prioriteit geven wij aan de onderstaande verbeteringen: de onderdelen met hoe het vervolg eruit kan zien. Per ambitie van het coalitieakkoord.

1.1 Zuid-Holland als plek

Tien prioriteiten per ambitie van het coalitieakkoord:

Bereikbaar Zuid-Holland

- 1) Betrekken van ervaringsdeskundigen bij het verbeteren van toegankelijkheid openbaar vervoer. Het is belangrijk om ervaringsdeskundigen middels reizigersplatforms te blijven betrekken bij het evalueren en verbeteren van de toegankelijkheid van het openbaar vervoer en de haltes. Dankzij hun ervaring zijn zij beter in staat vast te stellen op welke problemen de doelgroep kan stuiten.

Schone energie voor iedereen

- 2) Inzetten in kansrijke initiatieven gelet op mensen met een kleine beurs door verbinden van lokaal sociaal beleid en energietransitie. Mensen met een kleine beurs kunnen de kosten die energietransitie met zich meebrengt vaak niet betalen. Door in te zetten op kansrijke initiatieven waar deze groep zich bij aan kan sluiten, vallen ze niet buiten de boot.

Concurrerend Zuid-Holland

- 3) Binnen het beleid zou er bij erfgoed onderzocht kunnen worden of de bestaande erfgoedlijnen inclusief zijn. Met de erfgoedlijnen wordt de geschiedenis van Zuid-Holland verteld. Het is belangrijk hier aandacht te hebben voor onze diverse samenleving en aandacht te besteden aan de verschillende doelgroepen.

Versterken natuur in Zuid-Holland

- 4) In zorgboerderijen kan meer aandacht besteed worden aan gezond eten voor groepen met een lage sociaal economische status. Natuur/biodiversiteit kan meer gericht worden op alle groepen om de toegankelijkheid te bevorderen.

Sterke steden en dorpen in Zuid-Holland

- 5) Uit onderzoek blijkt dat er sprake is van discriminatie op de woningmarkt. Het is van belang dit i.s.m. wooncorporaties aan te kaarten en terug te dringen. Discriminatie geldt niet alleen voor de woningmarkt, maar soortgelijke cijfers gelden ook voor onderwijs en de arbeidsmarkt. Provincie Zuid-Holland kan het onderwerp agenderen bij de verschillende partners en andere overheden. Ze kan een stimulerende rol op zich nemen en zich samen met de partners inzetten voor een samenleving zonder discriminatie.

Gezond en veilig

- 6) Door groen dichtbij te brengen kan dit voor veel meer mensen gezondheidswinst bevorderen. Groen kan nog meer bekend en toegankelijk gemaakt worden voor mensen met een beperking en voor specifieke behoeften van jongeren en ouderen.
- 7) Armoede is een van de factoren die bijdraagt aan een zwakkere gezondheid. Aandacht voor inclusiviteit is dus belangrijk in deze opgave. Onder andere via een gebiedsgerichte focus en stimulering van positieve gezondheidsmaatregelen zal aandacht gegeven worden aan kwetsbare groepen.

1.2 Zuid-Holland als overheid

Samen werken aan Zuid-Holland

- 8) Het VN-verdrag Handicap dat in 2016 is geratificeerd (zie paragraaf 1.5) serieus nemen en uitvoeren in samenwerking met gemeenten, kennisinstellingen en ervaringsdeskundigen. Grondbeginselen in het verdrag zijn toegankelijkheid, persoonlijke autonomie en volledige participatie, dit geldt zowel voor werk als wonen als zorg, etcetera. Ook de provincie heeft als taak ervoor te zorgen dat het verdrag wordt uitgevoerd. In samenwerking met ervaringsdeskundigen, overheden en kennisinstellingen kan de toegankelijkheid van wonen, OV, natuur en cultuur vergroot worden.
- 9) Gelet op de grote verschillen in sociaal economische status is het ook van belang de verschillen waar mogelijk te verkleinen. Daarnaast is het bij participatie belangrijk om oog te houden voor de verschillende doelgroepen en hoe deze bereikt kunnen worden. Door diverse vormen van participatie in te zetten, kunnen meer groepen bereikt worden.

1.3 Zuid-Holland als organisatie

Organisatie

- 10) Diversiteit op de werkvloer, bij werving trainees en in het management verbeteren. Het is belangrijk een divers personeelsbestand te hebben, zodat alle doelgroepen vertegenwoordigd zijn binnen de organisatie. Hiervoor kan bewustwording worden gecreëerd. Vraagstukken zijn hoe ga je om met het huidige personeelsbestand en de diversiteit daarin, krijgen mensen de gelijke kansen, worden groepen achtergesteld en wordt er bij werving en selectie op diversiteit gelet?

1.4 Conclusie

Voorstel is steviger in te zetten op agendering en verbinding: zowel gemeenten onderling verbinden als gemeenten en externe organisaties. Samen bereiken we meer dan ieder voor zich. Daarnaast stellen we voor meer onderzoek te doen, zeker naar de onderwerpen waar nog weinig over bekend is. Door het onderwerp te blijven agenderen creëren we bewustwording, de eerste stap naar inclusiviteit. Het is belangrijk ons als organisatie te blijven ontwikkelen en te blijven leren om ook als organisatie inclusiever te worden.

Hoofdstuk 2 Instrumenten en planning

2.1 Lange Termijn Agenda

De inclusieve leefomgeving kan opgenomen worden op de Lange Termijn Agenda (LTA) onder ander beleid. Beleid waar inclusiviteit een rol speelt, is van toepassing bij verschillende ambities zoals wonen, energietransitie, gezonde leefomgeving, zie aanbevelingen onder hoofdstuk 1.

2.2 Benodigde menskracht en middelen

Het verdient aanbeveling zoveel mogelijk van de voorstellen in te bedden in het lopend beleid van de ambities van het coalitieakkoord. De aanbevelingen voor de organisatie en het onderzoek kunnen door de organisatie worden opgepakt.

Na de verkenningsfase volgt bestuurlijke bespreking. De uitvoering van de voorstellen ligt bij de verschillende beleidseigenaren en bestuurders.

2.3 Globale planning

We adviseren qua planning het coalitieakkoord 2019-2023 te volgen conform de ambities hierin rondom inclusiviteit en diversiteit.

Planning bevat de volgende elementen:

2020	2021	2022	2023
Onderzoek			
Verkenning	Uitvoering	Uitvoering	Uitvoering
Startnotitie			
Discussie in GS en PS			
LTA agenderen		Evaluatie	LTA actualiseren
Uitvoeren aanbevelingen			