



# **LOKALE INCLUSIE AGENDA**

**Uitvoeringsprogramma van beleid Gelijk Anders  
Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie 2025–2030**

**November 2025**

# Inhoud

<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
Introductie	3
Onze ambities	3
Samen werken aan een inclusieve toekomst	3
Vaststelling en verantwoording: van ambitie naar uitvoering	4
<b>1. Concrete suggesties tot uitvoering</b>	<b>5</b>
Introductie	5
Ambitie 1: Een veelzijdige gemeente	5
Ambitie 2: Een veerkrachtige gemeente	6
Ambitie 3: Een toegankelijke gemeente	6
Ambitie 4: Een verbindende gemeente	7
<b>2. Stroomlijning uitvoering</b>	<b>8</b>
Introductie	8
Praktische aspecten	8

# Inleiding

## Introductie

De Lokale Inclusie Agenda (LIA) is het uitvoeringsprogramma van het gemeentelijke beleid *Gelijk anders. Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie* van Schouwen-Duiveland dat geldt in de periode 2025–2030. Met deze agenda vertalen we onze ambities naar concretere acties en praktische stappen. Want inclusie ontstaat niet vanzelf, het vraagt om bewust beleid, structurele inzet én samenwerking met inwoners, partners en organisaties in onze samenleving.

We bouwen aan een gemeente waarin iedereen zich welkom, veilig en gewaardeerd voelt. Waar verschillen worden gezien als kracht, gelijke kansen vooropstaan en waar iedereen de ruimte krijgt om mee te doen op diens eigen manier.

## Onze ambities

Onze uitvoering rust op 4 centrale ambities:

- 1. Een veelzijdige gemeente – Samen leven in diversiteit**  
Onze samenleving is kleurrijk en veelvormig. Die rijkdom aan achtergronden, overtuigingen en levenswijzen zien we als een waardevolle basis. We zetten in op het stimuleren van bewustwording, het bevorderen van wederzijds respect en het faciliteren van ontmoeting. Iedereen hoort erbij en krijgt ruimte om mee te doen.
- 2. Een veerkrachtige gemeente – Meedoen op je eigen manier**  
Veerkracht betekent dat iedereen mee kan doen, ook als je tijdelijk of blijvend beperkingen ervaart.  
We maken onderwerpen bespreekbaar en ondersteuning vindbaar. We bieden heldere, laagdrempelige communicatie en versterken digitale en taalvaardigheden waar nodig. We investeren in creativiteit, (mentale) veerkracht en het bieden van gelijke kansen.
- 3. Een toegankelijke gemeente – Fysiek, mentaal, sociaal en financieel**  
Inclusie gaat ook over veiligheid. Iedereen moet zich veilig kunnen voelen in onze gemeente: in de openbare ruimte én binnen sociale relaties. We investeren in fysieke toegankelijkheid, bewustwording van discriminatie, en in een gemeente die vriendelijk is voor mensen met dementie, psychische kwetsbaarheid of andere ondersteuningsbehoeften. We koppelen signalering aan actie. We zorgen dat de onderwerpen veiligheid en inclusie standaard worden meegenomen bij renovaties, nieuwbouw en beleidsontwikkeling.
- 4. Een verbindende gemeente – Inclusie als gezamenlijke verantwoordelijkheid**  
Als gemeente geven we het goede voorbeeld. We werken aan een organisatie die een afspiegeling is van onze samenleving: toegankelijk, herkenbaar en inclusief: van frontoffice tot backoffice. Inclusie krijgt een plek binnen alle beleidsterreinen. We versterken netwerken, zetten in op samenwerking met sleutelfiguren, adviesorganen en onderzoeken inclusieve voorwaarden aan subsidies. We zorgen ervoor dat inclusie structureel ingebed is in ons denken én doen.

## Samen werken aan een inclusieve toekomst

De Lokale Inclusie Agenda is daarmee meer dan een plan voor de komende jaren. Het is een routekaart. Een concreet en praktisch instrument om onze beleidsdoelen te realiseren, met oog voor iedereen. Samen maken we werk van een samenleving waarin niemand aan de zijlijn hoeft te staan. Een Schouwen-Duiveland waarin iedereen mee kan doen, zich welkom voelt en volop de ruimte krijgt om te leven, werken en bijdragen.

## Vaststelling en verantwoording: van ambitie naar uitvoering

Er zijn verschillende routes die leiden naar het behalen van de ambities. In dit uitvoeringsprogramma wordt een van de mogelijke routes beschreven. De praktijk zal ons leren of dit de juiste route is voor dit moment. Omdat diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie over alle (beleids-)terreinen gaat, heeft de *Lokale Inclusie Agenda* raakvlakken met andere (al bestaande) beleids- en uitvoeringsdocumenten. We streven naar een zo goed mogelijke aansluiting bij die documenten. Dit betekent ook dat de *Lokale Inclusie Agenda* niet 100% volledig is, maar geldt ter aanvulling en inspiratie.

Dit uitvoeringsprogramma wordt vastgesteld door het college van burgemeester en wethouders en de ambtenaren voeren het uit. Zoals bij ieder uitvoeringsprogramma kan en mag er – als de praktijk daarom vraagt – gekozen worden voor een alternatieve route, waarover verantwoording wordt afgelegd. De Lokale Inclusie Agenda kent dus geen harde resultaatafspraken. Wel geeft deze weer wat het streven van de gemeente is. Het centrale uitgangspunt is dat de uitvoering bijdraagt aan het behalen van de ambities.

# Concrete suggesties tot uitvoering

# 1

## Introductie

De ambities uit het beleidskader *Gelijk anders. Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie* vormen het fundament van deze Lokale Inclusie Agenda. In dit hoofdstuk maken we een vertaalslag van beleid naar praktijk. Per ambitie worden concrete suggesties gedaan die richting geven aan de uitvoering in de periode 2025–2030.

Deze suggesties zijn bedoeld als handvatten voor afdelingen binnen de gemeente, samenwerkingspartners en betrokken inwoners en/of organisaties. Ze bieden ruimte voor maatwerk en kunnen aangepast worden aan de actualiteit en ervaringen uit de praktijk. Centraal staat dat alle acties bijdragen aan het realiseren van een veelzijdige, veerkrachtige, toegankelijke en verbindende gemeente.

## Ambitie 1: Een veelzijdige gemeente

### Kernwoorden: diversiteit, gelijkwaardigheid, inclusie en ontmoeting

#### Zoals aangegeven in het DGI-beleidsdocument zetten we in op

- Voortzetten waar we al actief mee bezig zijn.
- Het stimuleren van bewustwording van het belang van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie.
- Wederzijdse verdraagzaamheid en respect stimuleren door ontmoeting tussen verschillende soorten (groepen) mensen te faciliteren.
- Onderzoeken van mogelijke alternatieve woonvormen die inclusie bevorderen.

#### Concrete suggesties tot uitvoering

1. We publiceren het beleid *Gelijk anders. Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie* en de Lokale Inclusie Agenda op de gemeentelijke website.
2. We zetten in op een interne en/of externe bewustwordingscampagne over het belang van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie.
3. We stellen een *Stimuleringsregeling Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusie* in werking op basis van een subsidieregeling(1). Het uitgangspunt is om activiteiten en projecten te faciliteren, waarbij ontmoeting en gelijkwaardigheid tussen verschillende groepen mensen centraal staat.
4. We ontwikkelen van een inclusieve woon(zorg)visie, met specifieke aandacht voor alternatieve woonvormen die inclusie bevorderen.(2)

---

1 In 2025 treedt een subsidieregeling in werking ter vervanging van beleidsregel 9.14 Diversiteit. Nieuwe subsidieaanvragen worden beoordeeld volgens deze nieuwe subsidieregeling.

2 Denk hierbij aan woonvormen zoals meer-generatie woningen, tiny houses, knarrenhofjes en dergelijke.

## Ambitie 2: Een veerkrachtige gemeente

**Kernwoorden: erkenning, creativiteit, kansrijkheid**

**Zoals aangegeven in het DGI-beleidsdocument zetten we in op**

- Voortzetten waar we al actief mee bezig zijn.
- Bespreekbaar maken van (tijdelijke) beperkingen en hoe we daarmee om (willen) gaan.
- Stimuleren van gelijke kansen (anders investeren om gelijkheid te creëren).
- Stimuleren van creativiteit en mentale veerkracht.
- Laagdrempelige toegang tot welzijnsvoorzieningen en ondersteunende middelen.
- Inrichten van een vitale samenleving vanuit het brede concept Positieve Gezondheid(3) : stimuleren van een gezonde leefstijl, preventie en signalering van gezondheidsrisico's met oog voor sociale, mentale en fysieke en financiële veerkracht.

**Concrete suggesties tot uitvoering**

1. We ondersteunen activiteiten en projecten die taboedoorbrekend zijn, die ingewikkelde en gevoelige onderwerpen zichtbaar en bespreekbaar maken.
2. We ondersteunen activiteiten en projecten die gelijke kansen bevorderen.
3. We ondersteunen activiteiten en projecten die creativiteit en mentale veerkracht bevorderen.
4. We stellen een plan van aanpak op over omgaan met laaggeletterdheid binnen de gemeente (intern: communicatie, frontoffice) en voeren deze uit.
5. We stellen een plan van aanpak op over het bevorderen van digitale vaardigheden en voeren deze uit.
6. We zetten verspreid over Schouwen-Duiveland *Sterke Lokale Teams* op.
7. We werken met Positieve Gezondheid(4) als ondersteunend middel bij preventie en curatie.

## Ambitie 3: Een toegankelijke gemeente

**Kernwoorden: vriendelijkheid en veiligheid**

**Zoals aangegeven in het DGI-beleidsdocument zetten we in op**

- Voortzetten waar we al actief mee bezig zijn.
- Fysieke toegankelijkheid.
- Mentale toegankelijkheid.
- Sociale toegankelijkheid.
- Financiële toegankelijkheid.

**Concrete suggesties tot uitvoering**

1. We investeren in het professionaliseren van Platform Toegankelijk Schouwen-Duiveland.
2. We investeren in meer toegankelijke openbare toiletten op (recreatieve) locaties.
3. We werken samen met onderwijs en kinderopvang om segregatie te voorkomen en integratie te bevorderen.
4. We stellen een plan van aanpak op om een GGZ-vriendelijke gemeente te worden.
5. We stellen een plan van aanpak op om een Dementie-vriendelijke gemeente te worden.
6. We investeren in het voorkomen en bestrijden van discriminatie(5).

---

3 Een bredere kijk op gezondheid dan enkel medisch, ontwikkeld door Machteld Huber. Zie ook *Beleidskader breed sociaal domein*, p.12.

4 Machteld Huber

5 Mogelijk wordt in 2025 het wetsvoorstel aangenomen om gemeenten te verplichten apart antidiscrimatiebeleid op te stellen en in te laten gaan per 1-1-2027.

7. We investeren om financiële deelname aan activiteiten laagdrempelig(er) te maken en houden voor mensen met een minimum inkomen.
8. We investeren in de bereikbaarheid van onderwijsinstellingen, voorzieningen, recreatiegebieden en evenementen met (openbaar) vervoer.

## Ambitie 4: Een verbindende gemeente

### Kernwoorden: voorbeeld, zichtbaarheid en verbinding

#### Zoals aangegeven in het DGI-beleidsdocument zetten we in op

- Voortzetten waar we al actief mee bezig zijn.
- De gemeente Schouwen-Duiveland (als organisatie):
  - a. geeft als organisatie het goede voorbeeld op het gebied van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie.
  - b. hanteert een inclusieve benadering voor inwoners en haar medewerkers.
  - c. is een laagdrempelige organisatie voor informatie en aanvragen.
  - d. hanteert duidelijke communicatie naar buiten toe.
  - e. is een gezondheidsvaardige organisatie<sup>(6)</sup>, die toegankelijk en begrijpelijk is voor iedereen.

#### Concrete suggesties tot uitvoering

1. De gemeenteraad, het college van burgemeester en wethouders en alle ambtenaren dragen inclusief denken en handelen uit. Zij zijn zich daarbij bewust van hun voorbeeldfunctie.
2. We borgen *Gelijk anders. Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie* in onze eigen organisatie.
  - We zetten een 'DGI-ambassadeur' in binnen de gemeentelijke organisatie, die de onderwerpen divers, gelijkwaardig en inclusief denken en handelen borgt in beleid en uitvoering.
  - We maken een plan van aanpak voor de samenhang van de inbedding van *Gelijk anders Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie* met de beoogde toegang via Sterke Lokale Teams.
  - Vanaf 2030 zijn op alle beleidsterreinen nieuwe beleidsdocumenten en uitvoerings- en werkplannen getoetst op diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie.
3. We bekijken in hoeverre aanvullende voorwaarden in (toekomstige) subsidies kunnen worden gesteld in de Algemene Subsidieverordening 2023 (ASV 2023) met betrekking tot diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie voor het verkrijgen van subsidie.
4. We zetten sleutelfiguren actief in voor het bereiken van onze ambities.
5. We vragen actief aandacht voor diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie bij onze samenwerkingspartners.
6. We gebruiken standaard een genderneutrale aanspreekvorm in onze mondelinge en schriftelijke communicatie.
7. We zetten in op genderneutrale toiletaanduidingen in het gemeentekantoor, zowel voor bezoekers als voor medewerkers.
8. We zetten in op het verbeteren van onze eigen digitale toegankelijkheid.
9. De gemeentelijke afdeling communicatie wordt ondersteund door een 'testgroep' over de begrijpelijkheid van teksten en video's en de diversiteit in ons beeldmateriaal.

---

<sup>6</sup> Volgens Pharos voldoet een gezondheidsvaardige organisatie aan een aantal kenmerken, die inclusie bevordert. (Pharos, <https://www.pharos.nl/kennisbank/model-10-kenmerken-van-een-gezondheidsvaardige-organisatie>, augustus 2025).

# Stroomlijning uitvoering

# 2

## Introductie

Een succesvolle uitvoering van de Lokale Inclusie Agenda vraagt niet alleen om heldere ambities en concrete acties, maar ook om een goed georganiseerde aanpak. Hier beschrijven we de randvoorwaarden die nodig zijn om uitvoering mogelijk te maken én te borgen. We staan stil bij de praktische aspecten van het uitvoeringsproces. We zorgen daarmee voor samenhang, haalbaarheid en continuïteit in de uitvoering van het beleid *Gelijk anders. Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie*.

Deze stroomlijning helpt ons om gefaseerd te werken, met oog voor voortgang en flexibiliteit, en met ruimte voor bijsturing waar nodig.

## Praktische aspecten

### 1. Tijdpad 2025–2030

Per ambitie wordt met betreffende afdelingen binnen de gemeente een plan opgesteld, waarbij een prioritering wordt aangebracht aan de uit te voeren onderdelen in een bepaalde tijdsperiode. Per ambitie en per onderdeel kan dit verschillen.

### 2. Ondersteuning en hulp

De gemeente draagt zorg voor de wettelijke voorzieningen van en/of verwijzing naar (professionele) ondersteuning en hulp aan mensen die dit wensen of nodig hebben. Met het verbeteren van de toegang tot welzijns- en zorgvoorzieningen, mede door inzet van Lokaal Sterke Teams, wordt hier op toegezien<sup>(7)</sup>.

### 3. Budget

De gemeenteraad stelt tot eind 2030 structureel jaarlijks een bedrag van € 20.000 beschikbaar voor de *Stimuleringsregeling Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusie*.

### 4. Verantwoordelijkheid bij de afdelingen

Afdelingshoofden en teammanagers van de gemeente zijn verantwoordelijk voor het nastreven en behalen van de ambities binnen hun afdeling. Ze werken samen met andere teams om de soms overkoepelende ambities te halen. In overlegstructuren op verschillende niveaus komen de thema's diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie terugkerend ter sprake. De inzichten van een DGI-ambassadeur worden hierbij actief ingezet.

### 5. Samenwerking

Om de ambities te behalen wordt nauw samengewerkt met geïnteresseerden, betrokkenen, belanghebbenden en verantwoordelijken, al dan niet professioneel.

---

7 Beleidskader breed sociaal domein, versie augustus 2025 (vastgesteld in september 2025).

## **6. Communicatie**

Zowel intern als extern wordt het beleid *Gelijk anders. Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie* samen met de Lokale Inclusie Agenda onder de aandacht gebracht. De gemeente maakt dit bekend via de gebruikelijke communicatiekanalen.

## **7. Monitoring en evaluatie**

Toezicht op uitvoering van het beleid vindt met regelmaat plaats via de afdelingshoofden en de teammanagers. De gemeenteraad wordt door betreffende (beleids-)medewerkers via de gebruikelijke update-momenten op de hoogte gehouden van de inspanningen en behaalde resultaten.

In 2030 worden het beleid *Gelijk anders. Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie* en de *Lokale Inclusie Agenda* geëvalueerd en indien gewenst herijkt.



Laan van St. Hilaire 2  
4301 SH Zierikzee

Postadres:  
Postbus 5555  
4300 JA Zierikzee

T (0111) 452 000

E [gemeente@schouwen-duiveland.nl](mailto:gemeente@schouwen-duiveland.nl)  
W [www.schouwen-duiveland.nl](http://www.schouwen-duiveland.nl)