



Een mozaïek van mensen

Samen bouwen aan een inclusief Dijk en Waard

Beleidsvisie Diversiteit en Inclusie Dijk en Waard 2025-2032



Voorwoord

We zijn als gemeente en als gemeenschap sterk gegroeid de laatste jaren. Twee gemeentes met hun eigen cultuur zijn samengevoegd tot één groot Dijk en Waard. Hier liggen kansen, want groei in aantal betekent ook groei in diversiteit. Als college koesteren wij deze diversiteit, want diversiteit geeft kleur en energie. Wel betekent dit dat we als gemeente ervoor moeten waken dat iedereen een plek heeft en zich gezien en gehoord voelt. Een hele uitdaging, want soms staan meningen en behoeftes haaks op elkaar. Als gemeente willen we bijdragen aan het leggen van al die behoeftes zodat ze als mozaïekstukjes in elkaar passen.

In het coalitieakkoord is als uitgangspunt geformuleerd: *“We tolereren in Dijk en Waard geen enkele vorm van discriminatie en uitsluiting. We zorgen dat inclusie en antidiscriminatiebeleid binnen de gemeentelijke organisatie de norm is. Daarbij zetten we in op voorlichting, educatie en bewustwording en zijn we een actieve regenbooggemeente”*

We zien het als onze opgave om te bouwen aan gemeenschappen waar inwoners zich thuis voelen ongeacht herkomst, huidskleur, leeftijd, politieke gezindheid, burgerlijke staat, geloof- of levensovertuiging, seksuele gerichtheid, zichtbare en onzichtbare handicap of ziekte, geslacht of nationaliteit. Dat is niet alleen de taak van de gemeente, maar ook van de samenleving: inwoners, maatschappelijke partners, onderwijsinstellingen en ondernemers. We willen samen werken aan een sterke samenleving waarin mensen naar elkaar omkijken, elkaar accepteren en elkaars verschillen omarmen. We nodigen inwoners, ondernemers en maatschappelijke partners uit om met ons nieuwsgierig te zijn naar de ander. Samen moeten we zoeken naar de balans: wat verbindt ons? Deze zoektocht kan gaan wrijven, maar samen kunnen we dat ongemak aan. Die zoektocht geeft namelijk ook bevestiging dat er meer overeenkomsten zijn dan verschillen.

Als gemeente zijn we al langere tijd op verschillende manieren bezig om deze visie te verwezenlijken. Via deze beleidsvisie gaan we dit op een structurele en integrale manier aanpakken. Diversiteit en inclusie raakt immers alle domeinen en inclusief leren denken vergt tijd en inzet. Omdat onze samenleving nooit ophoudt met veranderen is hier ook geen snelle oplossing of *quick fix* voor. Deze visie heeft bijgedragen aan het voortzetten van een belangrijk dialoog waarin we elkaar leren kennen en leren respecteren. Onze grote dank aan onder andere een zeer betrokken raadswerkgroep antidiscriminatie en inwoners en partners die open en kwetsbaar hun verhalen met ons hebben gedeeld.

Dit beleidskader is voor de komende zes jaar, maar het gesprek zetten we continu voort. We bouwen aan een inclusief Dijk en Waard. Niet alleen, maar samen met elkaar. Alleen ga je sneller, maar samen kom je verder.

Ester Leibbrand, wethouder Diversiteit en Inclusie gemeente Dijk en Waard



Leeswijzer

Voor u ligt onze beleidsvisie op diversiteit en inclusie. In dit stuk willen we laten zien hoe wij denken over diversiteit en inclusie. In hoofdstuk 1 nemen we u mee in de aanleiding en de maatschappelijke context waarbinnen deze visie gezien moet worden. In hoofdstuk 2 gaan we in op de visie zelf en de uitgangspunten die leidend zijn door het gehele stuk, gevolgd door de drie ambities en ontwikkelijnen die de komende zes jaar richting gaan geven aan onze activiteiten op diversiteit en inclusie.

Begrippenlijst

Hieronder staan de officiële definities van een paar kernbegrippen zoals deze in Nederland overeen gekomen zijn.

Artikel 1

Ook wel bekend als het gelijkheidsbeginsel en het discriminatieverbod. Iedereen in Nederland moet, in gelijke gevallen, gelijk behandeld worden. Discriminatie op basis van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap, seksuele gerichtheid of op welke grond dan ook, is verboden. Dit artikel is een van de belangrijkste grondrechten en vormt de basis voor een eerlijke en rechtvaardige samenleving.

Discriminatie

Het in gelijke situaties uitsluiten, achterstellen of anders behandelen van mensen op basis van persoonskenmerken zoals godsdienst, levensovertuiging, afkomst, geslacht, seksuele gerichtheid, handicap of leeftijd zonder geldige reden.

Diversiteit

De manier waarop mensen onderling van elkaar verschillen, zowel zichtbaar als onzichtbaar.

Inclusie

De insluiting in de samenleving van achtergestelde groepen op basis van gelijkwaardige rechten en plichten. Een inclusieve samenleving is een samenleving waarin iedereen mee kan doen en niemand wordt uitgesloten.

Gelijkwaardigheid

Mensen hebben dezelfde rechten en krijgen in gelijke gevallen een gelijke behandeling. Iedere inwoner moet de kans hebben om zich gelijkwaardig te ontwikkelen en ontplooiën.

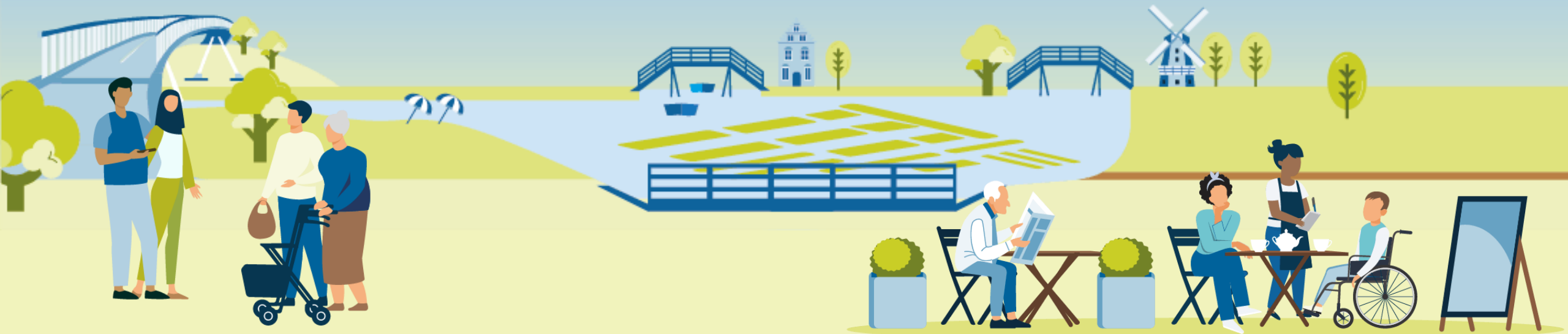
Visie

Dijk en Waard is een gemeente met gedeelde waarden. We staan open voor iedereen, dwars door generaties heen en met waardering voor diversiteit en inclusie. We tolereren geen enkele vorm van discriminatie en uitsluiting. Iedereen moet zich welkom voelen

Ambitie 1
Iedereen kan
meedoen

Ambitie 2
Iedereen
wordt
gerespecteerd
en voelt zich
veilig

Ambitie 3
Iedereen op
de regenboog



Inhoudsopgave

- ❖ Voorwoord
- ❖ Leeswijzer
- 1. Ontwikkelingen rond diversiteit en inclusie
- 2. Onze visie op diversiteit en inclusie
- 3. Vervolg
- ❖ Bijlagen: verslaglegging participatietraject





Hoofdstuk 1. Ontwikkelingen rond diversiteit en inclusie

1.1 Inleiding

Dijk en Waard groeit. Waar de gemeente(n) in 1995 nog maar net voorbij de 60.000 inwoners kwam, komt het inwoneraantal anno 2025 al boven de 90.000. In 2040 verwachten we uit te komen op ongeveer 104.000 inwoners. Die groei brengt veranderingen met zich mee. Er wonen steeds meer mensen op dezelfde hoeveelheid grond en ook de samenstelling van die samenleving verandert door bijvoorbeeld emancipatie, digitalisering, immigratie en vergrijzing. Dit is mooi, want diversiteit binnen een samenleving maakt die samenleving weerbaarder, creatiever en innovatiever (Bakker, 2023). Diversiteit komt echter niet zonder uitdagingen. Al die inwoners zijn uniek en hebben iets anders nodig om zich thuis te voelen. Iets wat de ene persoon positief raakt, kan juist negatief uitwerken op een ander. Als gemeente hebben we niet overal invloed op en dus hebben we niet de illusie dat alles perfect loopt. Belangrijk is wel dat we doorlopend in gesprek blijven met elkaar, met inwoners, met ondernemers en met maatschappelijke partners. Zo houden we samen zicht op de gevolgen van onze inzet -en die van anderen- op alle inwoners.



Het is onze plicht om bij te dragen aan een gemeente waar inwoners op een fijne manier met elkaar kunnen samenleven. Dit is geen rechtlijnig proces. Meningingen over wat dan een 'goede samenleving' is, kunnen sterk uiteenlopen. De ene persoon kan bijvoorbeeld op zoek zijn naar de eigen identiteit en floreren in een veranderende samenleving. Anderen hebben juist moeite met die veranderingen en zijn zoekende in hoe zij zichzelf kunnen handhaven. Die verschillen mogen er zijn, zolang we met elkaar in gesprek blijven om ook onze verbindende kernmerken in het oog te houden. Tegelijkertijd lopen er nog veel mensen tegen letterlijke en figuurlijke drempels aan vanwege kenmerken zoals afkomst, cultuur, seksuele voorkeur, genderidentiteit, fysieke en mentale beperkingen of religie. Manieren van denken, taalgebruik, machtsverhoudingen en vooroordelen spelen hier een rol en kunnen bewust en onbewust leiden tot oneerlijke behandeling en onveilige situaties.

Dijk en Waard wil een gemeente zijn waar het prettig wonen is en waar iedereen meedoet naar vermogen. We willen werken aan een krachtige, zelfredzame samenleving met gedeelde waarden en respect. Een samenleving waar we open staan voor iedereen, dwars door generaties heen en met waardering voor diversiteit en inclusiviteit (Integraal Beleidskader Sociaal Domein 2023-2027).

Diversiteit gaat over verschillen tussen mensen. Diversiteitsbeleid gaat over hoe we daar als gemeente en partners mee om willen gaan. Hoe we verbindingen kunnen leggen in tegenstelling tot uitsluiting. Deze integrale beleidsvisie op Diversiteit & Inclusie bouwt voort op het eerder vastgestelde integrale beleidskader en op de gestelde doelen uit het coalitieakkoord 2023 - 2026. Daarbij geeft deze visie kaders bij het maken van keuzes om diversiteit en inclusie te bevorderen. Door hierin te investeren dragen we bij aan de sociale basis en daarmee de vitaliteit van de Dijk en Waardse inwoners (Integraal Beleidskader Sociaal Domein 2023-2027).

1.2 Maatschappelijke context

Diversiteit en inclusie zijn – ondanks de officiële definities - termen die op veel manieren toe te passen zijn. De ene manier is meer voor de hand liggend dan de andere en de gehanteerde definiëring is vaak afhankelijk van de discussies die op dat moment worden gevoerd. Zo spelen migratie, religie en seksuele oriëntatie vandaag de dag de hoofdrol in het publieke debat. Dit doet echter geen recht aan de werkelijkheid. Inclusief werken betekent rekening houden met alle mogelijke combinaties aan diversiteitskenmerken. Ter onderbouwing van die keuzes kijken we als gemeente naar veel factoren waaronder landelijk beleid, lokale behoefte en demografische ontwikkelingen. Hieronder gaan we in op een aantal maatschappelijke ontwikkelingen die invloed hebben op de context waarin wij werken en die leidend zijn in de manier waarop wij ons beleid vormgeven.



Aanhoudende discriminatiecijfers

1 op de 10 mensen ervaart discriminatie. Uit onderzoek is gebleken dat de meldingsbereidheid van deze ervaringen zeer laag is. Slechts 3% van de mensen die discriminatie heeft ervaren, meldt dat bij een officiële instantie zoals de politie of discriminatie.nl (Discriminatie Monitor 2024). De hoop is altijd dat discriminatie met de tijd minder wordt doordat mensen nou eenmaal in elkaars nabijheid leven en daardoor met elkaar leren leven. Dat is echter niet het geval. Discriminatie is van alle tijden en afhankelijk van de context. We hebben nog steeds veel aannames over elkaar, zowel bewust als onbewust. Dit zou niet uit hoeven maken zolang we elkaar maar met respect behandelen. Dit lukt niet altijd. Mensen kunnen negatief gedrag naar elkaar tonen in de vorm van ‘microagressies’, oftewel ‘geintjes met seintjes’ en het komt regelmatig voor dat men anderen zelfs gaat discrimineren. Zowel politie als het discriminatiemeldpunt zien een stijging in het aantal meldingen hiervan.

Discriminatiegrond	2023	2024
Antisemitisme	7	13
Arbeidscontract	3	0
Arbeidsduur	1	1
Burgerlijke staat	0	0
Geslacht (waarvan tegen transgender personen)	54 (20)	61 (12)
Godsdienst (waarvan tegen moslims)	39 (24)	40 (29)
Handicap/chronische ziekte	55	69
Herkomst, huidskleur	238	322
Leeftijd	16	33
Levensovertuiging	4	2
Nationaliteit	4	13
Politieke gezindheid	4	6
Seksuele gerichtheid	44	60
Niet-wettelijke gronden4	38	66
Onbekend	3	12

Discriminatie kan om veel redenen plaatsvinden. In de tabel hiernaast is te zien welke gronden worden gemeld in regio Noord-Holland-Noord. Iedereen kan ermee te maken krijgen op de werkvloer, in de openbare ruimte en in de eigen sociale omgeving. Omdat de meldingsgraad zo laag is, weten we dat dit niet het volledige beeld geeft. Het is van belang dat mensen de meldpunten weten te vinden zodat wij als gemeente een volledig beeld hebben van de reikwijdte van discriminatie en uitsluiting.

Polarisatie en druk op sociale basis

Overall kan je het lezen en horen. Nederland is steeds meer aan het polariseren. Tegenstellingen tussen groepen mensen in de samenleving worden steeds groter en het 'wij-zij'-denken neemt toe. Dit lijkt echter voornamelijk een gevoel te zijn. Uit onderzoek blijkt dat polarisatie in de praktijk meevalt. De angst voor polarisatie is vooral het effect van het publieke debat en beeldvorming in het nieuws en op sociale media. Dit betekent echter niet dat Nederland ook in de toekomst weerstand kan bieden aan deze polariserende verhoudingen (Bakker, 2024).

Denken in tegenstellingen, doelgroepen, hokjes en labels is aan de orde van de dag en heeft haar voordelen. Het geeft orde in een chaotische wereld, maar we kunnen er ook in doorslaan. We moeten blijvend aandacht besteden aan dit proces, want polarisatie staat een sterke sociale basis in de weg. Sociale cohesie is de mate waarin (groepen) mensen zich met elkaar en met allerlei instituties verbonden voelen en het gedrag dat hier invulling aan geeft. Een stevige, gezonde sociale cohesie zorgt ervoor dat mensen zich deel van een gemeenschap voelen en naar elkaar omkijken. Zwakke sociale cohesie doet precies het tegenovergestelde. Dit heeft invloed op de vitaliteit en zelfredzaamheid van een samenleving en verzwakt de sociale basis. Dit willen we voorkomen, want een sterke sociale basis betekent óók dat er minder druk komt te staan op basisvoorzieningen zoals jeugdzorg en de GGZ.

Verharding van het debat

Nederland is al tientallen jaren hard aan het werk om de positie van verschillende groepen te verbeteren. Zo wordt kansengelijkheid onder andere geborgd binnen diverse wet- en andere regelgeving. Toch ervaren veel mensen volgens het SCP dat meningsverschillen juist groter worden. Dit gaat voornamelijk om de manier waarop men met elkaar omgaat in het maatschappelijk en politiek debat (“Driekwart van de Nederlanders denkt dat polarisatie toeneemt”, SCP, 2022). Net als polarisatie is dit een fenomeen dat zich momenteel voornamelijk afspeelt in de publiek ruimte, zoals de media of de politiek.

Desondanks heeft dit wel invloed op de manier waarop mensen er zelf in staan. Over het algemeen kan men begrip opbrengen voor mensen die worden achtergesteld en van zich laten horen. Toch leidt die verharding in het publiek debat ook tot ergernis en ongeduld (SCP, 2022). Die ergernis kan voortkomen uit verschillende minder zichtbare fenomenen.

Verharding van het publieke debat.



Made with Napkin

Denk bijvoorbeeld aan groepen die zich niet gezien voelen in het diversiteitsdebat of groepen die vinden dat diversiteit en inclusie hun te veel opgedrongen wordt. In combinatie met de toenemende polarisatie en de groeiende druk op de sociale cohesie zien we een verharding van de publieke discussie. Vanwege deze verharding kunnen goedbedoelde acties zoals het tonen van regenboogsymbolen en -verhalen in de publieke ruimte verkeerd vallen. Soms heeft beleid een ander effect dan beoogd wordt. We moeten alert zijn op wat de impact is op de samenleving.



Ontmoetingen in de Schilderswijk

Verharding van het debat is een teken van onvrede. Mensen voelen zich niet gehoord of gezien. Of door omstandigheden zien ze alleen nog maar de negatieve kant. MET Dijk en Waard liet in het voorjaar 2025 zien hoe we weer dichterbij elkaar kunnen komen door met elkaar in gesprek te gaan.

Vier avonden lang gingen bewoners van de Schilderswijk in gesprek met de gemeente en MET Dijk en Waard. Niet in een zaaltje met een presentatie, maar in een open setting waar luisteren en meedenken centraal stonden. Samen met haar collega's van MET Dijk en Waard en medewerkers van de gemeente, begeleidde Jacky het proces:

“We hebben echt mét de wijk gepraat, niet óver de wijk.”

Opkomst van de inclusieve samenleving

Parallel aan bovenstaande ontwikkelingen is er een groeiend besef dat we met zijn allen moeten toewerken naar een inclusieve samenleving waarin iedereen mee kan doen naar behoefte. In allerlei lokale en landelijke beleidsstukken wordt inclusiviteit genoemd als streven. Daarbij heeft Nederland in 2016 het VN-verdrag voor de rechten van mensen met een handicap ondertekend. Met deze ondertekening laat de Rijksoverheid zien er belang aan te hechten dat ieder mens het recht heeft om op gelijkwaardige wijze mee te doen. Gemeenten zijn in het verlengde hiervan verplicht om in beleidsplannen aan te geven hoe zij de inclusie van inwoners met een beperking willen bevorderen.

Gemeente Dijk en Waard onderschrijft het belang van dit verdrag en het belang van toegankelijkheid in een groeiende gemeente. Een inclusieve samenleving gaat verder dan beleid en de fysieke stenen. Het ideaalbeeld is een gemeente waar we mensen niet meer in hokjes en doelgroepen hoeven te plaatsen. Dit is nu nog een ideaal. Zoveel mensen, zoveel wensen. Wat de ene nodig heeft kan voor de ander juist als negatief worden ervaren. Daardoor zijn we constant afwegingen aan het maken over wat passend is en hoe we vanuit beleid kunnen sturen op de juiste beweging. Niet direct in doelgroepen, maar wel met oog voor de verscheidenheid aan behoeftes

1.3 Aanpak

Voor ons als gemeente is het belangrijk dat we een duidelijke visie hebben op diversiteit en inclusie die ruimte laat voor experiment en ontwikkeling. Verbinding en dialoog zijn hierin sleutelwoorden. Stuwende kracht achter de totstandkoming van dit beleidsstuk is de raadswerkgroep antidiscriminatie. De leden van deze werkgroep hebben zich hard ingezet om het thema diversiteit en inclusie op de agenda te krijgen bij de raad en het college van B&W. Zo is in 2023 een politieke thema-avond over antidiscriminatie georganiseerd door een aantal raadsleden die later deze werkgroep zouden vormen. Mede dankzij deze raadswerkgroep zijn we als gemeente begonnen met het opstellen van deze beleidsvisie. Hun rol was in de kern adviserend en kaderstellend. Dit deden zij niet vanuit hun rol als partijlid, maar vanuit hun persoonlijke visies op diversiteit en inclusie.

Een grote behoefte was dat inwoners expliciet betrokken werden bij het opstellen van deze visie. Daarom hebben we een brede oproep gedaan aan inwoners en organisaties om zich te laten horen. Via vier themabijeenkomsten zijn we met inwoners, raadsleden en maatschappelijke partners in gesprek gegaan over diversiteit en inclusie in de breedte en specifiek over de thema's toegankelijkheid, LHBTIQA+ en antidiscriminatie

Leidende vraag: wat kunnen we nu doen om van Dijk en Waard een fijne, diverse gemeente te maken?

Deze input is meegenomen in het opstellen van de visie en ambities. De acties landen waar mogelijk in uitvoeringsagenda's.

Intern hebben we het gesprek breed gevoerd met onder andere de afdelingen strategie en beleid, HR, communicatie, gebiedsontwikkeling, beheer en publiekszaken. De dialoog over diversiteit en inclusie heeft een grote impuls gekregen in alle lagen van de organisatie via brainstormsessies, overleggen in kleine groepen en het betrekken van verschillende afdelingen bij het externe participatietraject. Ook hebben we gezien hoe diversiteit en inclusie als rode draad door ons huidige beleid loopt. Het Integraal Beleidskader gaat grotendeels over de sociale basis en hoe we samenleven, de Omgevingsvisie gaat over hoe de omgeving kan bijdragen aan leefbaarheid, de Woonzorgvisie gaat over passende en toegankelijke woningen en het Integraal veiligheidsplan zet in op een veilige samenleving. Vanuit publiekszaken wordt tevens gewerkt aan dienstverlening die voor iedereen toegankelijk is, waaronder digitale toegankelijkheid.

Daarbij hebben wij ons veelvuldig laten inspireren door kennisinstituten en platformen zoals Movisie, Inclusief NL, en discriminatie.nl en zijn we te rade gegaan bij andere gemeenten om te kijken hoe zij het hebben aangepakt

Themabijeenkomst diversiteit en inclusie



“Ik heb geen vooroordeel. Een luisterend oor is belangrijk”

Tijdens deze bijeenkomsten begin 2025 hebben we ervaren hoeveel enthousiasme en energie er al in onze gemeente te vinden is. Organisaties, inwoners en gemeenteorganisatie hebben zich open en positief opgesteld en er zijn mooie acties en ideeën uitgekomen



Hoofdstuk 2. Onze visie op diversiteit en inclusie

2.1 Visie & ambities

Visie

Dijk en Waard is een gemeente met gedeelde waarden. We staan open voor iedereen, dwars door generaties heen en met waardering voor diversiteit en inclusie. We tolereren geen enkele vorm van discriminatie en uitsluiting. Iedereen moet zich welkom voelen.

Om aan bovenstaande visie invulling te geven, gaan we met een drietal ambities werken. Om de ambities uitvoerbaar te maken, zijn er per ambitie ontwikkellijnen opgesteld.

Binnen de verschillende ambities zit veel kruisbestuiving. Werken aan de ene ambitie heeft ook effecten op de voortgang van de andere ambitie. Daarbij is een inclusieve samenleving een project van lange adem. Iedereen heeft zijn eigen kijk hierop en die kijk is constant in ontwikkeling. Om richting te geven aan de werkzaamheden worden er drie uitvoeringsagenda's ontwikkeld. Hier landen de acties waar we de komende periode aan gaan werken. Ook worden de ambities via de agenda's controleerbaar gemaakt. Zodat we kunnen nagaan of wat we doen echt werkt.



Ambitie 1
Iedereen kan
mee doen



1.1 Een leefbare en
toegankelijke
omgeving voor alle
Dijk en Waarders

1.2 Toegankelijke
dienstverlening

Lokale inclusie
agenda



Ambitie 2
Iedereen wordt
gerespecteerd
en voelt zich
veilig



2.1 Preventie en
bestrijding van
discriminatie

2.2 Bekend maakt
bemind

Antidiscriminatie
agenda



Ambitie 3
Iedereen op de
regenboog



3.1 Een florerende
Dijk en Waardse
regenbooggemeente

Regenboog
agenda

2.2 Uitgangspunten

Bij het uitwerken van de visie en bijbehorende ambities houden we rekening met een aantal uitgangspunten. Deze uitgangspunten vormen het fundament van onze visie en komen terug binnen alles wat we doen. Omdat ze zo verwerkt zijn met alles wat we doen, worden deze punten hier genoemd. Dit voorkomt herhaling.

Gelijkwaardigheid

Gelijkwaardigheid is voor ons een gegeven. Daar praat je niet over, we zorgen er gewoon voor dat het zo is. Het is aan ons allemaal om per casus af te wegen of gelijkwaardigheid in het gedrag komt met ons beleid, onze acties en onze interventies. Een inclusieve samenleving stelt immers dat iedereen dezelfde waarde heeft ongeacht verschillen. Verschillen mogen er zijn, maar iedereen heeft evenveel recht op respect, waardering en kansen.

Verbinding

Elke inwoner van Dijk en Waard is verbonden door het feit dat hij/zij Dijk en Waarder is. Samen geven we de gemeenschap kleur. Het is daarom des te belangrijker dat we constant op zoek zijn naar verbinding met elkaar. Als gemeente Dijk en Waard hechten we veel waarde aan dialoog, samenkomst en het aanmoedigen van nieuwe ontmoetingen. Door te zoeken naar overeenkomsten binnen de diversiteit dragen we bij aan “een vitale samenleving, waarin cohesie, vertrouwen en communicatie centraal staan. Waarin inwoners elkaar helpen, steunen en motiveren om het beste uit hun leven te halen.” Hiervoor hebben we onze maatschappelijke partners hard nodig.

Vooruitgang

De maatschappij is constant in beweging. De grote maatschappelijke uitdagingen zoals de klimaatcrisis en de polarisering hebben invloed hierop, maar ook mensen zelf krijgen andere behoeftes en meningen. We moeten voorkomen dat we langs elkaar heen gaan leven en dat de verschillen groter worden. Deze uitdaging leidt ertoe dat wij als gemeente constant moeten evalueren of wat wij doen nog steeds het goede is. In alle stappen die wij zetten is het van belang dat we inzetten op vooruitgang. Dit doen we door goed in beeld te houden wat de effecten van onze acties zijn op inwoners.

Vakmanschap

Vakmanschap binnen de gemeentelijke organisaties en bij onze partners vormen de basis van alles wat we doen: we verstaan ons vak, leveren kwaliteit, nemen verantwoordelijkheid en blijven ons ontwikkelen. Dat zorgt

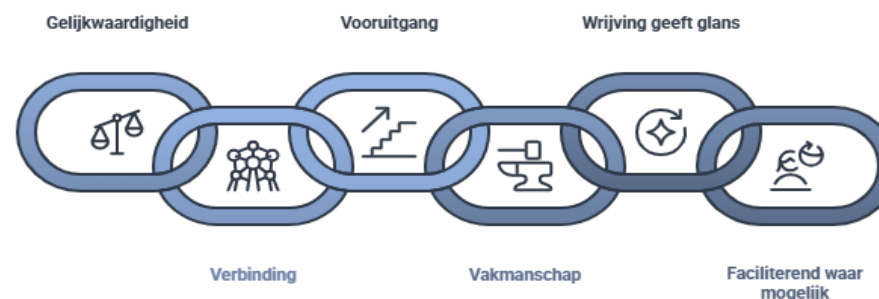
ervoor dat we trots kunnen zijn op ons werk. Bij de doorontwikkeling van ons vakmanschap als gemeentelijke organisaties vormt diversiteit en inclusie de kern. Verschillen in achtergrond, perspectief en ervaring verrijken immers onze interne samenwerking en leiden tot betere resultaten en besluiten. Dit maakt de organisatie gezond en toekomstbestendig. We vinden het belangrijk en ook zien we de urgentie om hiermee aan de slag te gaan.

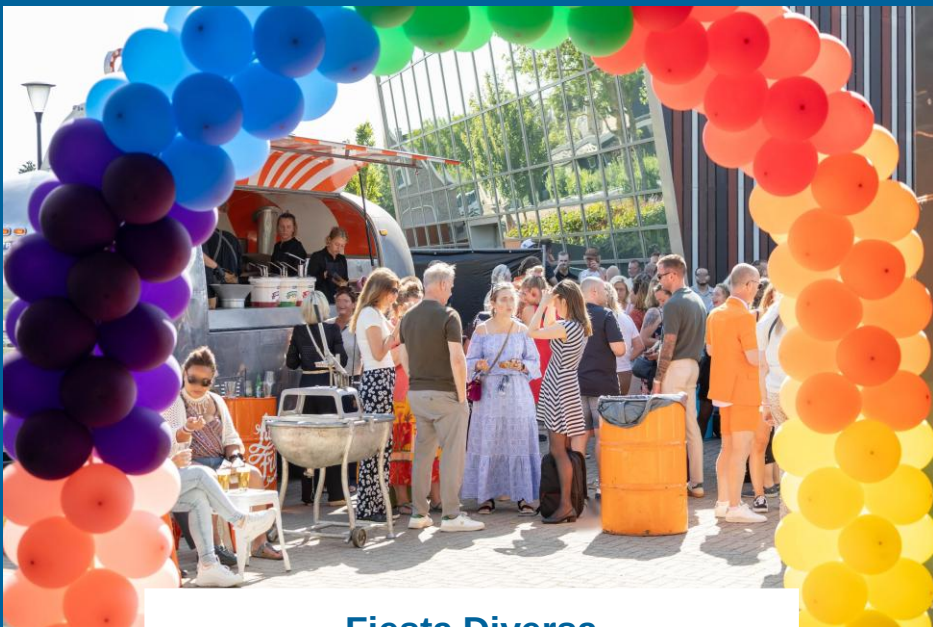
Wrijving geeft glans

Wanneer mensen in aanraking komen met onbekende culturen, situaties, denkbeelden etc. kunnen overtuigingen met elkaar botsen. Dit is niet erg, want wrijving geeft glans. Dit neemt niet weg dat ongewenst gedrag aan de voorkant wordt gestopt en strafbare feiten zoals discriminatie een passende reactie verdienen. Ook scholen, ondernemers, maatschappelijke partners en de inwoners zelf hebben hierin een belangrijke rol. Vooruitgang kan niet zonder fouten maken. Dat geldt ook voor een inclusieve samenleving.

Faciliterend waar mogelijk

We willen als gemeente ondersteunen bij het creëren van een omgeving waar inwoners, onderwijs, ondernemers en maatschappelijke partners het beste uit zichzelf halen. Zelfredzaamheid en eigen initiatief van inwoners en organisaties staan daarbij boven actief sturen en reguleren vanuit de gemeente. Dit vereist wel een stevige sociale basis. Als gemeente zetten we daarom in op het ontwikkelen van randvoorwaarden die hieraan bijdragen. De focus ligt op voorzieningen, middelen en ondersteuning. Natuurlijk gaan we verder als de situatie dat vereist.





Fiesta Diversa

Diversiteit werd groots gevierd dit jaar met het personeelsfeest. Voel je vrij en dress to express! Is dat in de kleding waarin jij je het meest glamoureus voelt, de outfit die iets vertelt over waar jij vandaan komt, wat je hobby is, van wie je houdt, voor welke vereniging jij speelt of die jij support, of die laat zien wat je favoriete film, artiest of dier is? Misschien is het wel precies zoals we je al kennen omdat je altijd lekker jezelf bent.

“Laat tijdens Fiësta Diversa de diversiteit aan mensen zien die onze organisatie sterker maakt: hier mag iedereen!”

2.3 Interne diversiteit en inclusie

Goed diversiteitsbeleid kan niet zonder een kritische blik naar onszelf. Als gemeente onderschrijven we dit. Zoals eerder gezegd zien we dit als kern van een gezonde en toekomstbestendige organisatie. Tegelijkertijd is Dijk en Waard als organisatie jong. Sinds de ambtelijke fusie in 2020 wordt er hard gewerkt om de basis op orde te krijgen. Processen, organisatiestructuren, beleid, werkwijzen en visie zijn geharmoniseerd en nog steeds is de organisatie volop in ontwikkeling.

Onze focus is op dit moment het bouwen aan een goede basis. Twee organisatieculturen moeten samen een duurzaam geheel gaan vormen. En in die cultuurverandering moeten we ook leren omgaan met de aanzienlijke schaalvergroting als gevolg van de volledige fusie. In die ontwikkelingen willen we oog houden voor het belang van diversiteit en inclusie. De maatstaven die wij hanteren voor onze inwoners, moeten we onszelf ook voorhouden. Immers, zo buiten zo binnen. Niet alleen vanwege de waarde die het aan onze organisatie kan toevoegen, maar ook omdat wij onze voorbeeldfunctie serieus nemen.

We kiezen er bewust voor om het interne diversiteits- en inclusievraagstuk nog niet aan te pakken binnen specifieke ambities en ontwikkellijnen. Daarvoor zijn we simpelweg nog niet ver genoeg in onze organisatie. Om toch concreet aan de slag te kunnen, gaan we wel in 2026 een uitvoeringsagenda opstellen. Deze beleidsvisie vormt daar de basis voor. Wat voor onze maatschappelijke partners geldt, geldt namelijk ook voor ons.

Ondertussen zitten we niet stil. Binnen het reguliere werk zijn we constant alert op kansen en mogelijkheden om diversiteit en inclusie een plek te geven. Bijvoorbeeld in hoe we nieuwe mensen werven, samenwerken en elkaar de ruimte geven om het beste uit onszelf te halen. De maatschappij is constant aan het veranderen en leren en wij dus ook. Dit doen we op een manier die past bij wie we (willen) zijn tegen de achtergrond van onze organisatiewaarden verbinding, vakmanschap en vooruitgang.

Ambitie 1. Iedereen doet mee

Inclusie begint bij de publieke ruimte. Iedereen moet kunnen meedoen naar eigen behoefte. Om dit te waarborgen is het de taak van de gemeente om waar nodig aanpassingen te maken in de openbare ruimte. Op die manier houden we de openbare ruimte toegankelijk, bereikbaar en veilig voor iedereen, ongeacht leeftijd of beperkingen (IBK). Ook kijken we naar de toegankelijkheid van onze gemeentelijke dienstverlening zowel digitaal als op de fysieke locaties. Dit is uitdagend want iedereen is anders. Daarbij is het zo dat ondersteuning die voor de één goed werkt voor de ander juist nadelige gevolgen heeft. Daarom moeten we nagaan wat er nodig is in de gemeente om te zorgen dat we goed omgaan met die diversiteit. Het streven is dat iedereen in ieder geval toegang heeft tot kernvoorzieningen en een goede basis heeft aan recreatie en ontmoetingsplekken. We zijn realistisch en weten dat er spanning kan ontstaan wanneer nodige interventies elkaar bijten. Daar moeten we met elkaar over in gesprek gaan en blijven. We houden ons verder aan landelijke richtlijnen, lokale beleidskaders en uitvoeringsagenda's en de kaders die de raad heeft vastgesteld.



Ambitie 1
Iedereen kan
meedoen



1.1 Een leefbare en
toegankelijke
omgeving voor alle
Dijk en Waarders

1.2 Toegankelijke
dienstverlening

Lokale inclusie
agenda

Het VN-verdrag voor de rechten van mensen met zichtbare en onzichtbare handicap is in 2016 door Nederland geratificeerd. Dit verdrag beschrijft het recht van mensen met een beperking of chronische aandoening op gelijke behandeling en gelijkwaardig meedoen.

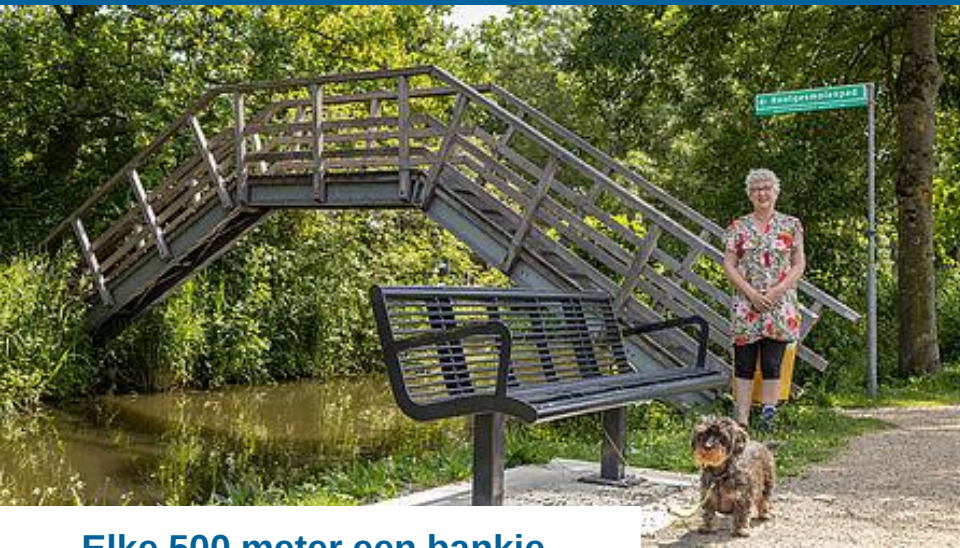
Toegankelijkheid is een individuele ervaring. Belangrijk is dat keuzes weloverwogen worden gemaakt in samenspraak met inwoners. Bij planvorming worden inwoners, ondernemers, scholen, maatschappelijke partners en verenigingen actief betrokken. Het is de gemeentelijke ambitie om door participatie en zelfredzaamheid de sociale cohesie in de gemeenschap te vergroten, buurtbewoners met elkaar in contact te brengen en gezamenlijke projecten, die de onderlinge band versterken, te ondersteunen (IBK). Dit is in lijn met het VN-verdrag voor de rechten van mensen met een handicap. Mede vanuit dit verdrag wordt gesteld dat een grote voorwaarde voor een goede inclusieagenda is dat beleid wordt gemaakt in samenspraak met de betrokken doelgroepen worden gemaakt: "niet over ons zonder ons".



Toegankelijk maken van
speeltuinen

**"In 2039 kan ieder kind spelen in elke speeltuin in
Dijk en Waard"**

Het uitgangspunt is dat er voor iedereen iets te doen is bij speelplekken. Dit betekent dat niet alle toestellen, speelelementen en spelervaringen volledig toegankelijk en bespeelbaar hoeven te zijn voor alle kinderen. Momenteel heeft Dijk en Waard 357 sport- en speelvelden. Dit jaar zullen 117 speelvelden zowel toegankelijk zijn, als beschikken over ten minste één inclusief speeltoestel. Momenteel is dit het geval bij 110 speelvelden.



Elke 500 meter een bankje

Inwoners hebben in 2025 samen met de gemeente tien extra bankjes gerealiseerd in Noord- en Zuid-Scharwoude. Een mooi resultaat waardoor mensen die voldoende rustplekken nodig hebben, makkelijker naar buiten kunnen.

“het maakt dat we even vertragen, genieten, elkaar ontmoeten. Belangrijk voor het sociale contact in de samenleving. Daarnaast maken voldoende bankjes het mogelijk voor minder mobiele mensen om toch in beweging te blijven, omdat ze regelmatig kunnen rusten”

Ontwikkellijn 1.1

Een leefbare en toegankelijke omgeving voor alle Dijk en Waarders

Een inclusieve leefomgeving houdt in dat mensen geen hindernissen of obstakels ervaren in hun beweegruimte. Dit is een breed begrip en beslaat veel groepen en locaties. De gemeente wil hier vooruitstrevend in zijn. Het fysiek en sociaal domein hebben hier allebei een taak in. Immers, de fysieke leefomgeving maakt de sociale wereld mogelijk. Het is aan ons om te zorgen dat de randvoorwaarden voor participatie aan de samenleving passen bij de diverse behoeftes van de inwoners.

Binnen Dijk en Waard zijn al mooie voorbeelden van inclusieve openbare ruimtes. Daar kunnen we op voortbouwen. Binnen gebiedsontwikkeling wordt hier bijvoorbeeld al volop rekening mee gehouden. We zijn een gemeente die uitnodigt om in beweging te komen en waar iedereen een plek kan vinden om prettig en gezond te wonen, werken, leren en recreëren (Strategische Omgevingsvisie Dijk en Waard 2025-2047). Dit zijn langetermijnplannen waarbij steeds een nieuw stukje gemeente toegankelijk wordt gemaakt. Inclusie- en toegankelijkheidseisen worden meegenomen bij vervanging, onderhoud en locatie- en gebiedsontwikkeling. Waar nodig voeren we interventies uit buiten de beheerplanning (Integraal beleidsplan openbare ruimte Dijk en Waard 2024-2033).

Doelen op hoofdlijnen

- We zorgen dat alle inwoners van Dijk en Waard naar behoefte mee kunnen doen in de maatschappij op het gebied van sport, cultuur, evenementen, werk, onderwijs en vervoer.
- We vergroten het bewustzijn rond toegankelijkheid om zo het begrip te vergroten onder inwoners van Dijk en Waard voor mensen die minder makkelijk mee kunnen doen in de samenleving.
- We onderzoeken hoe ervaringen van inwoners (met een beperking) – via bijvoorbeeld een raamovereenkomst met belangenorganisaties - structureel mee kunnen worden genomen in de fysieke ontwikkeling van Dijk en Waard.
- We zorgen voor een goede basis aan diensten, voorzieningen en recreatiemogelijkheden ongeacht fysieke of mentale beperkingen. Dit doen we o.a. via de Strategische Omgevingsvisie, Integraal beleidsplan openbare ruimte Dijk en Waard 2024-2033 en de Woonzorgvisie. Met o.a. het integraal beleidskader sociaal domein en het gezondheidsbeleid stimuleren we dat mensen zo zelfstandig mogelijk kunnen participeren.
- We houden rekening met toegankelijkheid bij gebiedsontwikkeling, beheer en onderhoud van bestaande gebieden en bij de aanbesteding van nieuwbouw.
- We werken verder aan de ambtelijke samenwerking en ambtelijke uitvoeringskracht tussen het fysieke en sociale domein. We moeten van elkaar ook kunnen verwachten dat we in gebieds- en projectontwikkelingen samenwerken om visie en beleid uitgevoerd te krijgen. Het gebiedsgericht werken leent zich hier uitstekend voor.

Ontwikkellijn 1.2

Toegankelijke dienstverlening

Het is van belang dat mensen goed gebruik kunnen maken van gemeentelijke dienstverlening. Mensen moeten hun weg kunnen vinden in de fysieke en digitale loketten. Wanneer dat niet lukt, zorgen we ervoor dat de loketten worden aangepast om toegankelijkheid te waarborgen. Als aanpassen geen optie is dan wordt hulp georganiseerd om iemand te helpen in het gemeentehuis, de digitale overheid of bij andere publieke dienstverlening. Vanaf 2025 is het toegankelijk maken van diensten wettelijk verplicht via de Implementatiewet toegankelijkheidsvoorschriften producten en diensten. Het doel is dat mensen met een zichtbare en onzichtbare handicaps zo min mogelijk drempels ervaren om mee te doen aan de samenleving.

Wanneer we het hebben over dienstverlening toegankelijk maken, gaat het niet enkel om het gebruik, de begaanbaarheid of vindbaarheid daarvan. Het gaat ook om de toegankelijkheid van de dienstverlening zelf. Het gaat om de manier waarop iemand geholpen wordt bij de receptie en de manier waarop diegene gehoord wordt door de consultant of medewerker. We trainen ons personeel zo dat zij weten hoe zij goed met de inwoner in gesprek kunnen en op een juiste manier omgaan met hun beperkingen.

Doelen op hoofdlijnen

- Inwoners die wat meer hulp nodig hebben, kunnen terecht bij verschillende diensten en loketten voor al hun vragen over bijvoorbeeld taal, wonen, welzijn, zorg, geld, mobiele telefoon of digitale overheid.
- We blijven onze dienstverlening constant evalueren om te zorgen dat het aanbod passend en behulpzaam is voor degenen die daar gebruik van maken.
- Publieke websites, applicaties en andere digitale (informatie)voorzieningen van de gemeente en haar partners zijn voor iedereen te gebruiken indien nodig met hulp.
- Het gemeentehuis is toegankelijk voor iedereen. Ook voor mensen met een fysiek of mentale, zichtbare of onzichtbare beperking.
- Door de introductie van gebiedsgericht werken zorgen we ervoor dat onze dienstverlening beter is afgestemd op de behoeftes van de inwoners.
- We trainen onze medewerkers, adviseurs en consultants om op een klantvriendelijke, behulpzame manier om te gaan met mensen die iets meer aandacht nodig hebben.



Dementievriendelijke gemeente

In 2025 heeft Dijk en Waard het certificaat dementievriendelijke gemeente ontvangen van Alzheimer Nederland. Inmiddels zijn er 275 medewerkers van de gemeente getraind in het herkennen van dementie en hoe hier op een menswaardige manier mee om te gaan. “Dat hebben we gedaan samen met partners als Geriant, Wonen Plus Welzijn, het sociaal wijkteam en Bibliotheek Kennemerwaard.

“Je ziet het niet aan mensen, maar de impact is groot. We willen vooral gezien, gehoord en begrepen worden.”

Ambitie 2

Iedereen wordt gerespecteerd en voelt zich veilig



Dijk en Waard is aan het groeien in aantal inwoners. Hierdoor leven we met steeds meer mensen op hetzelfde stuk grond en kruisen de wegen van mensen elkaar vaker. Dit is mooi, want nieuwe ontmoetingen brengen een gemeente tot leven. We beseffen ook dat ontmoetingen kunnen schuren. Mensen komen in aanraking met gewoontes en gebruiken die zij zelf niet gewend zijn en zijn (on)bewust onhandig naar elkaar. Als we daar op een constructieve manier mee om gaan, kunnen dit waardevolle leermomenten zijn. Te veel wrijving kan echter leiden tot discriminatie en uitsluiting.

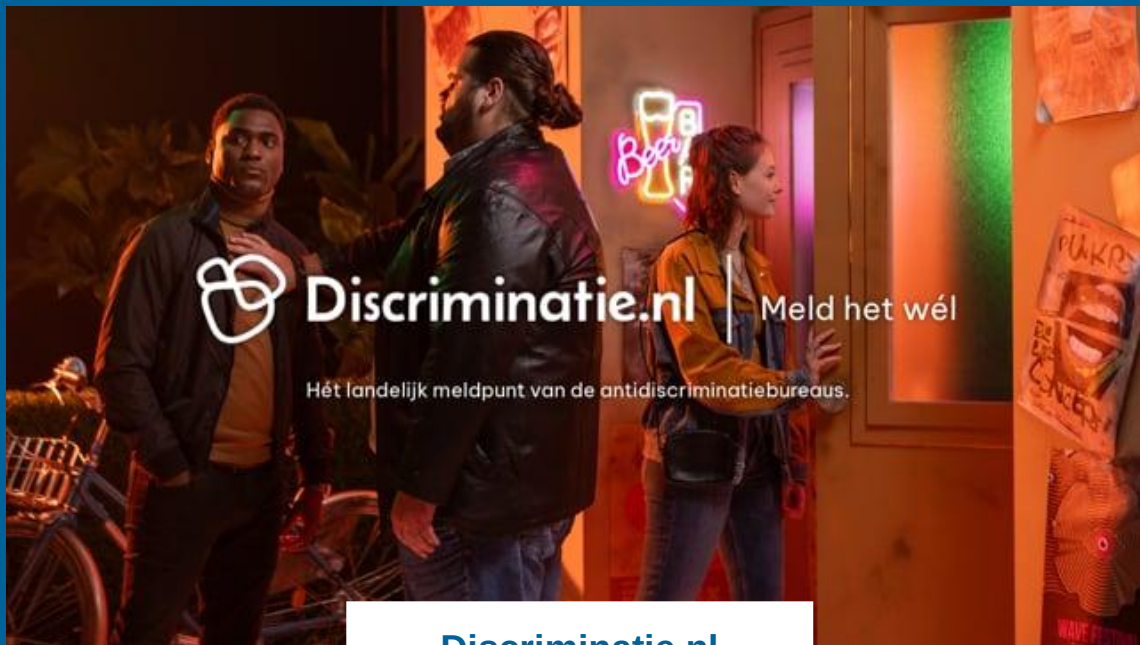
Het streven is dat iedereen op een gelijkwaardige manier kan participeren zonder gediscrimineerd te worden. Zo mogen aspecten als godsdienst, levensovertuiging, afkomst, geslacht, seksuele gerichtheid, handicap of leeftijd geen invloed hebben op hoe je wordt behandeld in het openbaar, bij de gemeente en op de werkvloer. Wanneer de veiligheid in het geding komt, is het van belang dat wij als gemeente goed en rechtvaardig reageren.



Samen Onbeperkt Vooruit

In 2025 hebben we de buitenlucht expositie Samen Onbeperkt Vooruit naar Dijk en Waard gehaald. Deze expositie – met fotografie van Linelle Deunk - is ontstaan uit een samenwerking tussen de Zonnebloem en stichting Open mind en laat zien hoe belangrijk het is dat iedereen onbeperkt kan meedoen. In woord, beeld en geluid worden 19 verhalen van mensen met lichamelijke beperkingen belicht.

“Het is cruciaal dat we de verhalen horen en zien om zo met elkaar hierover het gesprek te voeren. En om er met elkaar van te leren.”



Discriminatie.nl

Discriminatie.nl Noord-Holland Noord is het discriminatiemeldpunt voor Dijk en Waarders. Deze partner zet zich in voor gelijke behandeling en tegen discriminatie. Inwoners kunnen hier terecht voor ondersteuning bij het ervaren van discriminatie en voor vragen of informatie. Ook geven ze voorlichting, bijvoorbeeld op scholen of trainingen aan professionals, organiseren ze projecten, doen onderzoek en geven advies.

Ontwikkellijn 2.1

Preventie en bestrijding van discriminatie

Het Sociaal Cultureel Planbureau stelt dat maar liefst 1 op de 10 mensen in Nederland gediscrimineerd wordt. In onze regio zien we ook dat discriminatie een groeiend probleem is. Uit de Monitor 2024 van discriminatie.nl zien we vooral een stijging in meldingen over discriminatie op basis van afkomst, leeftijd en seksuele gerichtheid. Mensen lijken minder tolerant te worden voor diversiteit. Als gemeente moeten we daarom aandacht blijven vragen voor rechtvaardigheid en gelijkwaardigheid. Dit is niet alleen bij wet verplicht – denk bijvoorbeeld aan Artikel 1 van de grondwet – maar staat ook hoog op de agenda van het college en de gemeenteraad van Dijk en Waard. Zo staat er in het coalitieakkoord geschreven dat discriminatie in wat voor vorm dan ook niet wordt getolereerd (Coalitieakkoord 2023-2026).

Bij de preventie en bestrijding van discriminatie werken we onder andere nauw samen met de Politie, discriminatie.nl, en MET Dijk en Waard. Meldingen van discriminatie komen vooral via deze instanties binnen en zij zijn goed op de hoogte van wat er speelt in de samenleving. Op deze manier kunnen we goed reageren op de momenten dat discriminatie plaatsvindt en tegelijkertijd preventief interventies inzetten. Zo hechten wij veel waarde aan goede voorlichting op scholen en andere relevante plekken. Monitor Discriminatie 2024, Politie & Discriminatie.nl, 2024

Doelen op hoofdlijnen

- Inwoners weten waar ze discriminatie kunnen melden en waar zij ondersteuning kunnen krijgen wanneer zij gediscrimineerd worden.
- Wanneer discriminatie wordt gemeld zijn er duidelijke kaders over hoe daar mee om moet worden gegaan.
- De gemeente werkt samen met discriminatie.nl en andere samenwerkingspartners om discriminatie in verschillende segmenten van de samenleving goed aan te pakken.
- Via onze communicatiekanalen willen we meer aandacht schenken aan de gedragsnormen zoals die onder andere in Artikel 1 worden neergezet.

Ontwikkellijn 2.2

Bekend maakt bemind

Voorkomen is altijd beter dan genezen. Goede voorlichting is een goed begin. Bij gemeente Dijk en Waard geloven we echter dat we een stap verder moeten. Discriminatie ontstaat mede door onbegrip van elkaars leefwereld en cultuur. En dat onbegrip ontstaat weer wanneer we onbekenden voor elkaar zijn en blijven. Daarom willen we investeren in ontmoetingen en verbindingen die mensen bij elkaar brengen over culturen heen. Immers, bekend maakt bemind en de mate waarin mensen zich met elkaar verbonden voelen heeft invloed op het gedrag dat ze naar elkaar tonen. Oftewel, door in alle delen van de samenleving het gesprek te openen tussen mensen vergroten we de verbinding en daarmee de sociale cohesie. Op deze manier geven we ook invulling aan het IBK. Een sterke sociale basis betekent dat mensen voor zichzelf en voor elkaar zorgen. Sociale netwerken maken een samenleving weerbaarder.

Ontmoeting en verbinding heeft tijd en ruimte nodig om te ontstaan. Die ruimte willen we als gemeente faciliteren. Dat doen we onder andere door een subsidiebeleid met aandacht voor een cultureel divers aanbod voor jong en oud, waarbij aandacht is voor toegankelijkheid voor alle inwoners. Daarbij zien we de waarde van een sterk netwerk van professionals rond antidiscriminatie om de sociale cohesie te verbeteren. Het doel van deze ontwikkellijn is niet dat iedereen hetzelfde wordt: diversiteit is iets moois. Begrip hebben voor andermans situatie en een hand uitsteken wanneer iemand dat nodig heeft (IBK). Dat maakt een samenleving waardevol.

Doelen op hoofdlijnen

- We zetten samen met collega's en samenwerkingspartners in op voorlichting, erkenning, herkenning en respect en stimuleren dialoog om zo discriminatie te verminderen.
- De gemeente stimuleert het gesprek in de samenleving over discriminatie, door aandacht te geven aan specifieke dagen, gebeurtenissen en verhalen. We nemen daarin een faciliterende rol en sluiten zoveel mogelijk aan bij bestaande initiatieven.
- Professionals in het preventieve segment weten elkaar te vinden om samen op te kunnen trekken in de preventie van discriminatie.
- Inwoners met ervaringen, ervaringsdeskundigen en belangenbehartigers worden actief betrokken bij gemeentelijke processen onder de noemer "niet over ons zonder ons".
- De jeugd maakt al op jonge leeftijd kennis met andere culturen, levensovertuigingen, identiteiten, etc.
- We vernieuwen de eventvisie en bijbehorende subsidieregelingen om inwoners en organisaties te motiveren om nieuwe, innovatieve evenementen te organiseren. We dagen organisatoren uit om een evenement neer te zetten dat voor iedereen toegankelijk is en waar iedereen zich ook gerespecteerd voelt ongeacht gender, gaardheid, religie, inkomensniveau, beperking of achtergrond.
- Ook intern binnen de gemeentelijke organisatie faciliteren we dialoog en verbinding. Enerzijds willen we nieuwsgierigheid naar elkaar aanmoedigen en anderzijds willen we ook zorgen dat we kritisch naar onszelf blijven kijken.



Eten verbindt

Eten is cultuur. Bij Dijk en Waard pakken we dit gegeven met beiden handen aan. Het biedt namelijk kansen om verschillende culturen aan elkaar te verbinden. In 2025 hebben we de Iftar gevierd met inwoners en Moskee Langedijk en met onze eigen collega's. Of denk aan de vrijheidsmaaltijd op het stadsplein met bevrijdingsdag. Hoe vier je de vrijheid beter dan een gezamenlijke maaltijd!

“Bekend maakt bemind: eten verbindt”

Ambitie 3

Iedereen op de regenboog

Al sinds 2016 is Heerhugowaard en na de fusie heel Dijk en Waard een regenbooggemeente. Een toezegging dat wij ons als gemeente inzetten voor ieders vrijheid om zichzelf te zijn. Dat blijkt uit actief beleid voor het vergroten van de acceptatie van lesbische, homoseksuele, en biseksuele, transgender, intersekse, queer en asexuele personen. Belangrijker is dat mensen zelf moeten kunnen beslissen hoe zij zichzelf presenteren in het openbaar. Realiteit is namelijk dat tijden veranderen.



Ambitie 3
Iedereen op de
regenboog



3.1 Een florerende
Dijk en Waardse
regenbooggemeente

Regenboog
agenda

Gendernormen worden steeds vrijer, meer winkels hebben genderneutraal aanbod en steeds meer kinderen groeien op met niet-heteroseksuele ouders.

Het doel is dat we geen specifiek beleid op te hoeven stellen voor de regenbooggemeenschap. Voor de regenbooggemeenschap zien we echter noodzaak om dit wel te doen. De positie van deze groep is namelijk kwetsbaar. Data, zoals de Veiligheidsmonitor 2023 wijst namelijk uit dat deze groep zich vaker onveilig voelt in vergelijking met anderen. Maar liefst 1 op 5 personen van 15 jaar of ouder krijgt te maken met onveilige situaties vanwege seksuele gerichtheid of gender (1 op 10 LHBTQIA personen slachtoffer van geweld, 2024). Ook loopt deze groep een groter risico op zelfdoding. Zo komt zelfdoding 4,5 vaker voor onder jongeren uit de LHBTQIA+ gemeenschap vergeleken met hun heteroseksuele leeftijdsgenoten (Suïcidaliteit onder lhbt-jongeren, 2021). Wat ons betreft is dat onacceptabel.

We pakken deze ambitie aan met veel partners o.a. Alkmaar, Bergen, Uitgeest, Castricum, Heiloo, Schagen, Dijk en Waard en Hollands Kroon, GGD Hollands Noorden, GGZ Noord-Holland Noord, COC NHN, SafeSpace Alkmaar, Kopzorg, Fourzorg, De Hoofdzaak, Discriminatie.nl, Roze in Blauw, Alkmaar Sport, Sport Z, MET Dijk en Waard, Alkmaar Pride, Queer Alkmaar, Stichting NIKO, De Roze Schakel en Samen



Ergens op de
regenboog

In 2025 is het LHBTQIA+ platform Ergens op de regenboog gelanceerd. De website is ontstaan voor, door en over LHBTQIA+ mensen. Hier kunnen mensen info, ervaringsverhalen, events, nieuws, handige links en betrokken organisaties in de regio vinden. Allemaal op één plek.

“Blijf jezelf, accepteer jezelf en draag dat ook uit naar anderen”



Pride Alkmaar

Dijk en Waard is enthousiaste deelnemer van de Pride Alkmaar! Ieder jaar weer staan leden van de raad, college van B&W, en MET op de boot samen met inwoners van Dijk en Waard om de regenboog te vieren. Zo stonden we in 2025 op de boot samen met LHBTIQA+ mensen van AZC Heerhugowaard en LHBTIQA+ jongeren van onze queer jongerenclub.

“We varen mee omdat dit een hele belangrijke dag is, omdat iedereen in deze wereld mag houden van wie die wil houden en dat is grenzeloos”

Ontwikkellijn 3.1

Een florierende Dijk en Waardse regenbooggemeenschap

Deze ontwikkellijn is tweeledig. Aan de ene kant willen we focussen op de gemeenschap zelf. Er is behoefte aan evenementen en *safe spaces* waar mensen veilig samen kunnen komen en zichzelf kunnen zijn. Het is van belang dat er zowel online als in de fysieke wereld plekken zijn waar Dijk en Waardse LHBTIQA+ mensen elkaar kunnen ontmoeten. Dit kan in de vorm van vaste plekken, maar ook in de vorm van evenementen en activiteiten. Maatschappelijke partners spelen hier een belangrijke rol in. Hier is het eveneens belangrijk dat professionals elkaar weten te vinden om een kwalitatief goed aanbod te creëren.

Aan de andere kant werken we toe naar een samenleving waar “anders zijn” geaccepteerd is, zodat de hele gemeente een *safe space* is. Waar experimenteren met de eigen identiteit niet iets is wat exclusief bij de regenbooggemeente hoort, maar waar iedereen in meer of mindere mate mee bezig is. Experimenteren veronderstelt fouten maken en leren wat wel en wat niet werkt. Mensen mogen moeite hebben met regenboogvlaggen of het lastig vinden om de eigen manier van praten aan te passen. Verandering heeft tijd nodig. De gemeente draagt graag haar steentje bij om die veranderingen makkelijker te maken. Voorlichting, voorbeeldgedrag, ontmoeting en verbinding worden gezien als belangrijke middelen om de positie van de regenbooggemeenschap in Dijk en Waard te verbeteren.

Doelen op hoofdlijnen

- Dijk en Waard is een tolerante gemeente waar mensen vrij zijn om zichzelf te zijn.
- We faciliteren online en fysieke ontmoetingsmogelijkheden voor de regenbooggemeenschap.
- Via het subsidiebeleid geven we extra aandacht aan activiteiten waar de regenbooggemeenschap in meegenomen wordt.
- We creëren duidelijkheid in de handelingsmogelijkheden wanneer mensen gediscrimineerd worden of onveilige situaties hebben meegemaakt.
- We nemen als gemeente onze rolmodel functie serieus. We zorgen bijvoorbeeld dat we zichtbaar zijn bij speciale LHBTIQA+ gebeurtenissen zoals Pride Alkmaar en Coming out day.
- We verbinden maatschappelijke partners in een lokale regenboogcoalitie. Op deze manier weten professionals elkaar beter te vinden en krijgen ze meer slagkracht om activiteiten op te zetten.

3. Vervolg

Na vaststelling van deze beleidsvisie volgt een aantal acties. Zo gaan we de drie ambities vertalen naar drie concrete uitvoeringsagenda's met een doorlooptijd van twee jaar. Acties en ideeën die zijn opgehaald bij inwoners, maatschappelijke partners, en collega's in de themabijeenkomsten komen in deze agenda's terug. De herijking van de agenda's zal wederom plaatsvinden vanuit participatie. Door tweejaarlijks uitvoeringsagenda's op te stellen kunnen we inspelen op de actualiteiten in onze samenleving.

In aanvulling op de uitvoeringsagenda's willen we ook het momentum vasthouden wat met het opstellen van deze beleidsvisie is ontstaan. Daarom willen we de themabijeenkomsten jaarlijks terug laten komen. De themabijeenkomsten gebruiken we in ieder geval om te peilen hoe de verschillende ambities leven binnen de gemeente. Daarbij is het een mooie manier om ideeën op te halen en om eigen initiatieven aan te moedigen. Dit doen we met inwoners, maatschappelijke partners, scholen, en ondernemers.

Beleidsvisie voor
periode 2025-
2032

Elke 2 jaar
uitvoeringsagenda's
opstellen

Inwoner participatie
wordt structureel
elk jaar
georganiseerd

