Gemeente Oegstgeest

Lokale Inclusieagenda Oegstgeest

Samen werken aan een inclusieve gemeente



September 2026

Inhoud

Inhoud 2

1. Aanleiding en uitgangspunten 3

2. Opzet van de LIA 3

3. Actielijnen 4

3.1 Actielijn 1: Inclusief intern beleid en organisatie 4

3.2 Actielijn 2: Toegankelijkheid (VN-verdrag Handicap) 5

3.3 Actielijn 3: Aandachtsgroepen en gelijke behandeling 6

3.4 Actielijn 4: Zichtbaarheid, ontmoeting en bewustwording 7

4. Monitoring, leren en bijstellen 8

5. Begrippenlijst 8

1. Aanleiding en uitgangspunten

In Oegstgeest moet iedereen zich welkom, veilig en gezien voelen. Het maakt niet uit wat iemands achtergrond, leeftijd, beperking of identiteit is. Inclusie betekent dat iedereen kan meedoen en gelijke kansen heeft. Dit geldt zowel voor de gemeente als organisatie als voor de inwoners van de gemeente.

Deze Lokale Inclusieagenda (hierna: LIA) is een uitvoeringsagenda voor de periode vanaf 2026. In dit plan zijn diverse acties opgenomen die bijdragen aan de verdere ontwikkeling van een inclusief Oegstgeest. Ook worden de belangrijkste doelen duidelijker gemaakt en worden acties met elkaar verbonden. Zo wordt gewerkt aan een gemeente waar iedereen mee kan doen. In deze agenda worden verschillende afkortingen gebruikt. In hoofdstuk 5 is een begrippenlijst opgenomen waarin de belangrijkste afkortingen en begrippen worden toegelicht.

De LIA zorgt voor een praktische aanpak. Het geeft richting, helpt bij keuzes en brengt samenwerking op gang.

We sluiten aan bij:

- Landelijke en internationale afspraken, zoals het VN-verdrag Handicap;
- Bestaand gemeentelijk beleid, zoals ‘Gewoon samen’ (2026-2029) en ‘Samen sterk in beweging’ (2025-2028);
- Ideeën en inspiratie uit regenbooginitiatieven;
- Signalen en ervaringen van inwoners en organisaties.

De LIA is niet vast. We leren, passen dingen aan en bouwen verder.

2. Opzet van de LIA

De LIA bestaat uit vier actielijnen. Elke actielijn beschrijft wat inclusie betekent binnen dat thema. Daarnaast zijn de bijbehorende acties opgenomen.

Ons uitgangspunt is dat inclusie zoveel mogelijk onderdeel wordt van bestaand beleid en de uitvoering daarvan. Zo werken we samen en in samenhang aan inclusie. We willen uitsluiting en drempels voor inwoners voorkomen. Door inclusie in het bestaande beleid op te nemen, worden de uitvoering en resultaten goed vastgelegd en blijven ze op lange termijn bestaan. Dit geldt binnen de gemeentelijke organisatie en bij maatschappelijke partners.

De LIA heeft hierin een ondersteunende en stimulerende rol. De LIA helpt om inclusie blijvend onder de aandacht te brengen, te verbinden en te volgen binnen bestaand beleid.

3. Actielijnen

3.1 Actielijn 1: Inclusief intern beleid en organisatie

Inclusie begint bij de gemeente zelf. Deze actielijn gaat over hoe wij als organisatie werken, besluiten nemen en omgaan met inwoners. Ook gaat het over inclusief werkgeverschap: hoe we zorgen voor een organisatie waar iedereen zich welkom voelt en kan meedoen. Het doel is een duidelijke en herkenbare manier van werken. Zo weten collega's wat er van hen wordt verwacht en weten inwoners wat zij kunnen verwachten.

We werken eraan om inclusie een vast onderdeel te maken van ons werk. Dat doen we in beleid, processen en dienstverlening. Ook zorgen we dat onze communicatie begrijpelijk en toegankelijk is. Websites, apps en raadsinformatie worden getest. Medewerkers krijgen hulp om informatie duidelijk te schrijven.

Acties:

- Per inclusieonderwerp worden contactpersonen aangewezen om de LIA goed binnen de organisatie te laten werken.
- Jaarlijks wordt de voortgang van de acties uit de LIA gemonitord en wordt hierover verslag uitgebracht
- Er wordt gestreefd naar 100% toegankelijke websites, apps en formulieren
    - Toegankelijkheidsverklaringen worden jaarlijks bijgewerkt
    - Medewerkers die online informatie plaatsen werken volgens toegankelijkheidsrichtlijnen
    - Jaarlijks wordt een openbaar verslag gemaakt over digitale toegankelijkheid
- Er wordt ingezet op inclusieve communicatie (B1-niveau, begrijpelijk en genderbewust), onder andere door:
    - Jaarlijkse trainingen in schrijven op B1-niveau
    - Alle afdelingen blijven werken aan duidelijke en begrijpelijke brieven
    - Onderzoek naar de inzet van AI voor B1-teksten, zonder verlies van gemeentelijke stijl
- Er wordt ingezet op inclusieve registratie, waarbij alleen noodzakelijke gegevens worden vastgelegd
- Er wordt ingezet op inclusief werkgeverschap
    - Er wordt aangesloten bij het ambassadeursnetwerk Leiden Inclusief
    - Er wordt een lunchlezing georganiseerd voor medewerkers over neurodiversiteit
- Er wordt onderzocht of de Discriminatietoets publieke dienstverlening kan worden ingezet

3.2 Actielijn 2: Toegankelijkheid (VN-verdrag Handicap)

Toegankelijkheid is een voorwaarde om mee te kunnen doen. Deze actielijn gaat over het wegnemen van drempels. Dat gaat om fysieke drempels, zoals in de openbare ruimte en gemeentelijke gebouwen, en om andere belemmeringen die mensen kunnen ervaren.

We werken vanuit *universeel ontwerp*. Dat betekent dat we uitgaan van ontwerpen die voor iedereen goed werken. Wat goed is voor mensen met een beperking, is vaak ook goed voor anderen. Een ingang zonder drempel is bijvoorbeeld niet alleen handig voor mensen in een rolstoel, maar ook voor ouders met een kinderwagen, ouderen en mensen met koffers.

Ons uitgangspunt is vrijheid en volwaardigheid. Dat betekent dat iedereen volwaardig moet kunnen meedoen in de samenleving. We kijken niet naar beperkingen als een individueel probleem, en we gaan ook niet uit van medelijden of compassie. In plaats daarvan werken we vanuit het *sociaal model* en het *mensenrechtenmodel*. Dat betekent dat niet de beperking centraal staat, maar de drempels in de samenleving. Die drempels moeten worden weggehaald, zodat meedoen vanzelfsprekend wordt. Er worden al veel acties uitgevoerd. Bij onderhoud en nieuwe projecten wordt rekening gehouden met fysieke toegankelijkheid. Ook worden publieke gebouwen onderzocht op toegankelijkheid. Bij grotere projecten wordt ervaringsdeskundigheid ingezet. Dat betekent dat mensen met een beperking meedenken en testen of plannen in de praktijk goed werken.

Op basis van deze actielijn werken we de komende periode concrete acties uit om de toegankelijkheid verder te versterken.

Acties:

- De klankbordgroep Toegankelijkheid wordt uitgebreid naar een bredere klankbordgroep Inclusie (hierna: klankbordgroep). De klankbordgroep komt één keer per kwartaal bij elkaar om onderwerpen rondom inclusie te bespreken. De bestaande aandacht voor toegankelijkheid blijft hierbij behouden
    - Er wordt een oproep gedaan voor nieuwe leden in de Oegstgeester Courant en op sociale media. Daarbij letten we extra op diversiteit, zoals verschillende leeftijden en verschillende soorten beperkingen.
    - De klankbordgroep wordt nauw betrokken bij de Centrumvisie Lange Voort, de ontwikkeling en herinrichting van speel-, sport-, beweeg- en ontmoetingsvoorzieningen en het actieplan Toegankelijkheid
- Bij nieuwe bouwprojecten wordt de Leidraad Toegankelijk Bouwen gebruikt, inclusief de NEN 9120-norm. Dit is een norm voor toegankelijk bouwen. Initiatiefnemers worden gevraagd hier ook mee te werken
- In de openbare ruimte worden de CROW-richtlijnen gebruikt. Dit zijn landelijke richtlijnen voor de inrichting van de openbare ruimte. Deze staan in de LIOR (Leidraad Inrichting Openbare Ruimte)
    - De nieuwe Leidraad Toegankelijkheid (2026) wordt meegenomen bij het bijwerken van de LIOR
- Bij het actualiseren van relevante lokale regelgeving wordt onderzocht hoe de eisen voor een toegankelijke en bruikbare openbare ruimte duidelijker kunnen worden vastgelegd en gecommuniceerd. Daarbij wordt specifiek aandacht besteed aan voldoende vrije doorgangsruimte op stoepen en voetpaden, zodat deze toegankelijk blijven voor onder andere rolstoelgebruikers, mensen met een rollator en ouders met kinderwagens

- Een deel van de aanbevelingen uit het rapport over de toegankelijkheid van gemeentelijke gebouwen wordt uitgevoerd
    - Een deel hiervan wordt gekoppeld aan het meerjarenonderhoudsplan (MJOP)
- Het aanbod van openbare toiletten in Oegstgeest wordt vergroot
    - Er wordt aangesloten bij de HogeNood-app en organisaties worden gevraagd hun toilet open te stellen
    - Er worden toiletscans uitgevoerd om te onderzoeken hoe toegankelijk toiletten zijn
- Er wordt bekendheid gegeven aan de Sunflower Hidden Disabilities. Dit is een initiatief voor mensen met een niet-zichtbare beperking. De introductie vindt plaats rond de gemeenteraadsverkiezingen
- De aanpak voor het verbeteren van de toegankelijkheid van bushaltes wordt verder uitgewerkt
    - Aandachtspunten en urgente locaties worden in kaart gebracht
- In de komende vier jaar wordt er een actieplan toegankelijkheid opgesteld
- In gesprekken met ondernemers wordt ingezet op bewustwording over inclusie
- Bij de ontwikkeling en herinrichting van centrale wijkplekken houden we rekening met inclusie. Zo zorgen we ervoor dat speel-, sport-, beweeg- en ontmoetingsplekken zo toegankelijk en bruikbaar mogelijk zijn voor kinderen, ouderen en inwoners met een beperking
- Er wordt onderzocht hoe we voor advies en ondersteuning kunnen samenwerken met organisaties zoals Visio
- Er wordt onderzocht of een Wheelchair Skills Team-training georganiseerd kan worden in Oegstgeest. Dit is een training voor rolstoelgebruikers om hun rolstoelvaardigheid te verbeteren

3.3 Actielijn 3: Aandachtsgroepen en gelijke behandeling

Deze actielijn gaat over groepen die te maken hebben met uitsluiting, discriminatie of drempels om mee te doen. We willen weten wat er speelt, verschillen erkennen en zorgen voor gelijke behandeling en veiligheid. Er is daarbij extra aandacht voor het regenboogbeleid (beleid voor de LHBTIQ+ inwoners).

Acties:

- Er wordt onderzocht hoe LHBTIQ+ inwoners kunnen meedenken over het regenboogbeleid
- Burgerinitiatieven voor LHBTIQ+ inwoners, zoals GSA's en sportinitiatieven, worden ondersteund en versterkt
    - Er wordt een workshop en voorstelling georganiseerd over LHBTIQ+ voor sportverenigingen
- Er wordt verkend hoe de aandacht voor LHBTIQ+-inclusie onder ouderen kan worden vergroot en hoe de bekendheid van ondersteuningsmogelijkheden kan worden verbeterd
- Er wordt samengewerkt met iDb (meldpunt discriminatie):

        - De zichtbaarheid wordt vergroot, bijvoorbeeld door middel van een actie op de markt
        - Er worden gastlessen en voorlichting gegeven op scholen en sportverenigingen
- Het gesprek over inclusie wordt gevoerd via bestaande activiteiten en netwerken
- Er wordt ingezet op inclusief onderwijs:
        - Landelijke ontwikkelingen rond inclusief onderwijs worden gevolgd. Het Rijk werkt het beleid de komende jaren verder uit
        - Er vindt overleg plaats met schoolbesturen (LEA/OOGO) en samenwerkingsverbanden passend onderwijs zodra er meer duidelijkheid is
        - De samenwerking tussen scholen en het jeugdteam wordt versterkt om ondersteuning voor kinderen beter op elkaar af te stemmen

3.4 Actielijn 4: Zichtbaarheid, ontmoeting en bewustwording

Zichtbaarheid en ontmoeting helpen mensen om elkaar beter te begrijpen en te accepteren. Ze zorgen voor meer begrip en verbinding in de samenleving. Deze actielijn gaat over het beter zichtbaar maken van inclusie. Ook gaat het om het stimuleren van ontmoetingen tussen mensen en het vergroten van bewustzijn bij inwoners, organisaties en medewerkers.

Binnen deze actielijn worden al verschillende acties uitgevoerd. Zo wordt er meegedaan aan de Week van Respect, Pride Leiden, de Week van de Ontmoeting, Orange the World en Wereld Autisme Dag. Ook worden er elk jaar op vaste momenten vlaggen gehesen, zoals op Paarse Vrijdag en Coming Out Day.

Naast deze vaste activiteiten worden extra acties georganiseerd.

Acties:

- Er wordt een overzichtelijke inclusiepagina op de gemeentelijke website ontwikkeld
- Er wordt verkend hoe vlagmomenten meer aandacht kunnen krijgen, bijvoorbeeld door een filmvertoning in het Dorpscentrum te organiseren
- Er wordt een ontwerpwedstrijd op het Rijnlands Lyceum georganiseerd voor een regenboogbankje. Na uitvoering wordt dit geplaatst in de openbare ruimte bij de Lange Voort
- Er is aandacht voor bewustwording rond inclusie, onder andere door:
        - Een artikelenreeks over inclusieonderwerpen, bijvoorbeeld over de ervaring rond de *Sunflower Hidden Disabilities*
        - Een extra invulling van de Week van Respect door samen te werken met de Respect Foundation
        - Organiseren van een inclusieavond in het buurthuis, bijvoorbeeld met cabaret

4. Monitoring, leren en bijstellen

De Inclusieagenda is geen eindpunt, maar een doorlopend leerproces. De LIA wordt jaarlijks geactualiseerd op basis van de voortgang, nieuwe ontwikkelingen en signalen uit de samenleving. Hierbij wordt niet een volledig nieuwe agenda opgesteld, maar worden afgeronde acties verwijderd en waar nodig nieuwe acties toegevoegd. Zo blijft de agenda actueel en kan worden ingespeeld op veranderende behoeften.

De voortgang wordt op de volgende manieren gevolgd:

- Elk jaar wordt bekeken welke acties zijn uitgevoerd en wat deze hebben opgeleverd. Dit wordt gerapporteerd aan college en raad
- Signalen van inwoners, partners en medewerkers worden gebruikt om te leren en de aanpak verder te verbeteren
- Er is ruimte om acties aan te passen, uit te breiden of te stoppen als dat nodig is

Zo blijft inclusie blijvend onder de aandacht binnen beleid en in de praktijk.

5. Begrippenlijst

B1-niveau
Een manier van schrijven met duidelijke en begrijpelijke taal die de meeste mensen kunnen begrijpen.

CROW
Een organisatie die richtlijnen maakt voor onder andere de inrichting van de openbare ruimte en wegen.

Digitale toegankelijkheid Zorgen dat websites, apps en digitale informatie door iedereen gebruikt kunnen worden, ook door mensen met een beperking.

Discriminatietoets publieke dienstverlening
Een hulpmiddel waarmee de gemeente kan onderzoeken of haar dienstverlening onbedoeld mensen buitensluit of ongelijk behandelt.

Ervaringsdeskundigheid
Kennis die iemand heeft door eigen ervaringen. Deze kennis helpt om beleid en plannen beter te laten aansluiten bij wat mensen nodig hebben.

GSA (Gender & Sexuality Alliance)
Een groep op scholen die zich inzet voor een veilige en inclusieve omgeving voor LHBTIQ+ leerlingen.

HogeNood-app
Een app waarmee mensen openbare en semiopenbare toiletten kunnen vinden.
Inclusie Iedereen kan meedoen, hoort erbij en krijgt gelijke kansen. Het maakt niet uit wat iemands achtergrond, leeftijd, beperking of identiteit is.

Inclusieve communicatie
Communicatie waarbij rekening wordt gehouden met verschillende mensen. De informatie is duidelijk, begrijpelijk en toegankelijk.

Inclusief werkgeverschap
Een manier van werken waarbij iedereen binnen de organisatie welkom is, gelijke kansen krijgt en mee kan doen.

Klankbordgroep
Een groep inwoners en betrokkenen die de gemeente adviseert en meedenkt over plannen.

LIA (Lokale Inclusieagenda)
Een agenda waarin staat hoe de gemeente werkt aan inclusie en het wegnemen van drempels voor inwoners en medewerkers.

LIOR (Leidraad Inrichting Openbare Ruimte)
Richtlijnen voor hoe de openbare ruimte wordt ingericht, bijvoorbeeld straten, pleinen en groen.

LHBTIQ+
Lesbische, homoseksuele, biseksuele, transgender, intersekse en queer personen. De + staat voor andere seksuele oriëntaties en genderidentiteiten.

Mensenrechtenmodel
Een manier van kijken waarbij mensen met een beperking dezelfde rechten en mogelijkheden hebben als iedereen.

MJOP (Meerjarenonderhoudsplan)
Een planning waarin staat welk onderhoud aan gebouwen en voorzieningen de komende jaren nodig is.

NEN 9120
Een richtlijn voor het toegankelijk maken van gebouwen. Deze helpt bij het ontwerpen en bouwen van gebouwen die voor iedereen bruikbaar zijn.

Niet-zichtbare beperking
Een beperking die anderen niet direct kunnen zien, zoals autisme, een chronische ziekte of psychische klachten.

PDCA-cyclus (Plan-Do-Check-Act)
Een manier van werken waarbij je plannen maakt, deze uitvoert, kijkt wat goed gaat en waar nodig verbeteringen aanbrengt.

Regenboogbeleid
Beleid dat zich richt op de veiligheid, acceptatie en gelijke behandeling van LHBTIQ+ inwoners.

Sociaal model
Een manier van kijken waarbij niet de beperking van iemand centraal staat, maar de drempels in de omgeving die ervoor zorgen dat iemand niet goed kan meedoen.

Sociale veiligheid
Een omgeving waarin mensen zich veilig voelen, zichzelf kunnen zijn en beschermd worden tegen ongewenst gedrag en discriminatie.