



's-Hertogenbosch



Samen mens, samen gemeenschap

Bossche principes die richting geven aan inclusie, diversiteit en gelijkwaardigheid



Voorwoord

We willen dat iedereen in 's-Hertogenbosch zich thuis voelt. Niet omdat het moet, maar omdat we geloven dat een samenleving pas echt sterk is als iedereen mee kan doen, zich gezien voelt en op eigen wijze kan bijdragen. We leven in een tijd waarin verschillen steeds vaker worden uitvergroot in plaats van overbrugd. Onze inwoners ervaren dat. Niet iedereen voelt zich vertegenwoordigd of gehoord.

Daarom kiezen we bewust voor een koers waarin inclusie, diversiteit en gelijkwaardigheid centraal staan. Dat betekent drempels wegnemen, kansen vergroten en investeren waar het nodig is. Het vergt meer dan beleid: het vraagt een cultuurverandering, binnen de organisatie en in de samenleving als geheel.

Als gemeente hebben we stappen te zetten. Hoe we de gemeente als organisatie vormgeven en hoe we werken, sluit onvoldoende aan bij de belevingswereld van de inwoners. Dat vraagt om blijvende reflectie, het actief betrekken van inwoners bij beleid én het bouwen aan en herstellen van vertrouwen, daar waar dat is beschadigd of ontbreekt.

We willen als organisatie diverser en inclusiever worden, in achtergrond, identiteit, ervaring en perspectief. Alleen zo bouwen we aan een organisatie die de samenleving écht weerspiegelt en begrijpt. Door die verbinding kunnen we beter luisteren, beter vertalen en beter beleid maken: begrijpelijk, herkenbaar en passend voor álle inwoners.

Maar inclusie realiseren we niet alleen als gemeente, dat doen we samen met onze inwoners. Het gaat om wederkerigheid: elkaar iets gunnen, ruimte maken voor de ander, en soms bereid zijn iets in te leveren. Niet omdat het moet, maar omdat we zo met elkaar een samenleving mogelijk maken waarin iedereen zich thuis kan voelen, op school, in de wijk, op het werk en in het dagelijks contact met elkaar.

Om te verbinden met de samenleving laten we ons leiden door drie kernwaarden die passen bij de identiteit van 's-Hertogenbosch: we verenigen, omdat we geloven in gemeenschap; we verbeelden, omdat we durven dromen van beter; en we vieren, omdat plezier, trots en verbondenheid ertoe doen.

Inclusie is voor ons geen bijzaak, maar een voorwaarde voor een veerkrachtige en leefbare gemeente. Dit plan is dan ook geen project met een einddatum. Het is een uitnodiging tot voortdurende beweging. De vier principes die we beschrijven in dit plan helpen ons daarbij:

- vertrouwen
- rechtvaardigheid
- erkenning
- verbondenheid

Samen zetten we ons in voor een 's-Hertogenbosch die van en voor iedereen is. Waar ieders bijdrage telt, en alle 160.000 puzzelstukjes mogen passen.



Rick Vermin
wethouder



Jack Mikkers
burgemeester

Wat staat er in dit document?

Inleiding	pag. 5
Het Verhaal voor 's-Hertogenbosch	pag. 6
Principes die ons richting geven:	pag. 7
1) Vertrouwen	pag. 8
2) Rechtvaardigheid	pag. 10
3) Erkenning	pag. 12
4) Verbondenheid	pag. 14
Omdat ieder mens telt	pag. 16
Van papier naar praktijk	pag. 17
Bronnen	pag. 18
Bijlagen	pag. 19

Inleiding

Onze gemeente wil er voor iedereen zijn en heeft in het Bestuursakkoord op meerdere plekken die ambitie uitgesproken:

“ In 's-Hertogenbosch is iedereen welkom. Er is hier geen ruimte voor racisme, xenofobie en discriminatie. Een plek waar iedereen kan wonen, werken, leren, sporten en heel veel plezier maken. ”



Dit plan bevat onze inzet op diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid (DIG). We starten met een beschrijving waarom we werken aan DIG. Vervolgens beschrijven we vanuit welke principes we dat doen en welke richtingen voor de uitvoering daaruit volgen.

Dit plan vraagt meer dan uitvoering alleen, het vraagt om verandering van waarneming en perspectief. Hierbij stellen we de vier principes centraal: vertrouwen, rechtvaardigheid, erkenning en verbondenheid. DIG gaat niet alleen over wat we doen, maar ook over hoe we, denken, kijken, luisteren, besluiten en handelen.

Omdat woorden op papier nog niet tot actie leiden gaan we na de vier principes in hoe we van papier naar praktijk gaan. Dat is waar het uiteindelijk namelijk over gaat: een beweging binnen de samenleving. Dit plan biedt: richting, samenhang en gedeelde principes. Het uitvoeringsplan, dat hierop volgt en elke twee jaar wordt geactualiseerd, bevat de vertaling naar concrete acties en activiteiten.

Het Verhaal voor 's-Hertogenbosch

Iedereen moet de kans krijgen om van 's-Hertogenbosch een thuis te maken. Want pas als mensen zich echt thuis voelen, kunnen ze meedoen, bijdragen en floreren. Dáár draait onze stad en onze dorpen op: op mensen die zich gezien weten en verbonden voelen. Dat is geen bijzaak, maar het fundament van het bestuursakkoord én van 'Het Verhaal voor 's-Hertogenbosch'. Dat verhaal viert wie we zijn: een gemeente met een sterke gezamenlijke zin, waar zorgzaamheid en saamhorigheid van oudsher zichtbaar zijn in tradities, clubkes en buurtinitiatieven. In die verbondenheid zit onze kracht.

Echter, diezelfde kracht kan ook omslaan: wanneer 'verenigen' betekent dat je ergens wel of juist niet bij hoort, sluiten groepen zich af in plaats van open. Dan groeit de afstand tussen mensen en raakt verbondenheid verloren.

We erkennen dat dit in onze gemeente speelt. Niet iedereen voelt zich thuis of kan vanzelfsprekend meedoen. Jongeren voelen zich niet gezien. Vrouwen worden uitgesloten. Mensen die vanwege hun achtergrond, beperking of overtuiging structureel op achterstand staan.

De [Monitor Discriminatie en Racisme](#) en de [Monitor Discriminatie Oost-Brabant 2024](#) bevestigen dat inwoners van 's-Hertogenbosch regelmatig discriminatie ervaren, maar dit lang niet altijd melden of onderkennen. De ervaringen blijven vaak onder de oppervlakte, omdat ze niet altijd als zodanig worden herkend of omdat mensen het gevoel hebben dat melden weinig zin heeft. Melden is belangrijk: het maakt onrecht zichtbaar, helpt patronen te herkennen en geeft ons de kans om te reageren. Maar niet het melden staat centraal, het gaat erom dat we serieus nemen wat mensen écht meemaken.

Als we die ervaringen erkennen én bereid zijn er iets mee te doen, kunnen we samen zorgen voor een samenleving waarin iedereen zich gezien, gehoord én veilig voelt.

Om deze reden kiezen we voor een duidelijke koers op het gebied van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid. Maar wat bedoelen we met deze termen? Deze koers begint met helderheid over wat we onder deze begrippen verstaan:

- Mensen verschillen (**diversiteit**)
- Iedereen, ongeacht die verschillen, kan naar eigen behoefte volwaardig meedoen aan de samenleving (**inclusie**)
- Iedereen heeft gelijke kansen (**gelijkwaardigheid**).

Principes die ons richting geven

In aanloop naar dit beleidsplan is een groot stadsgesprek georganiseerd, waarbij circa 100 inwoners aanwezig waren. We hebben breed uitgenodigd: inwoners, professionals, ervaringsdeskundigen en onze Bossche partners vanuit zowel de stad als de dorpen, waren hierbij aanwezig. Er werd gedeeld wat mensen meemaken, missen en hopen te veranderen. De aanbevelingen uit deze gesprekken zijn zo goed mogelijk meegenomen in dit beleidsplan en richtinggevend geweest voor de keuzes die we maken.

Naast het stadsgesprek zijn ook individuele gesprekken gevoerd met inwoners en ervaringsdeskundigen. Daarnaast hebben we verdiepende gesprekken gevoerd met het college, onze Bossche partners en andere betrokken organisaties. Ook zijn de uitkomsten van lokale en landelijke monitoren meegenomen. Al deze input heeft geleid tot vier centrale principes die de basis vormen van dit beleidsplan:

Vertrouwen

Deze principes zijn geen losse toevoeging, maar een vertaling van de drie V's uit 'Het verhaal voor 's-Hertogenbosch', namelijk Verenigen, Verbeelden en Vieren. Deze kernwaarden zorgen voor houvast in de praktijk. Ze helpen ons bij samenwerken én samenleven, in stad en dorp, met oog voor ieders plek, stem en waarde in onze gemeente.

De vier principes helpen ons verder te kijken dan technocratische oplossingen. Ze maken keuzes bewuster, spanningen bespreekbaar en bieden een toetssteen: is wat we doen rechtvaardig? Het is dan ook een uitnodiging tot reflectie, afstemming en gezamenlijke actie, ook in bestaande DIG programma's zoals het Regenboogprogramma en de Lokale Inclusie Agenda (LIA): *Iedereen doet en telt mee.*¹

De 4 principes klinken misschien vertrouwd, maar krijgen in de praktijk vaak verschillende betekenissen, afhankelijk van iemands ervaring, positie of perspectief. Daarom willen we deze principes concretiseren: met verhalen, context, herkenbare voorbeelden en vertalingen naar beleid. Zo blijven ze levend en richtinggevend, voor beleid én voor de manier waarop we met elkaar omgaan in onze stad en dorpen.

In het uitvoeringsplan dat hierop zal volgen, zullen de benodigde acties geconcretiseerd worden. We noemen in dit plan niet iedere groep afzonderlijk. Niet omdat we hen niet zien, maar omdat diversiteit betekent dat iedereen anders is en dus een eigen behoefte heeft. We moeten luisteren naar ieders behoefte en niet categoriseren naar groepen. In 's-Hertogenbosch is ruimte voor ieders verhaal, perspectief en bijdrage. Dat is nog geen vanzelfsprekendheid, maar moet dat wel worden.

¹De voortzetting van de Lokale Inclusie Agenda (LIA) is gebaseerd op de recente evaluatie, waarin per domein de stand van zaken is weergegeven en voortzetting van initiatieven is benoemd. Deze evaluatie vormt daarmee een inhoudelijke basis voor het vervolgbeleid. [Bijlage 1 Evaluatie van de Lokale Inclusie Agenda.](#)

Rechtvaardigheid

Erkenning

Verbondenheid

“ Voor mij is vertrouwen dat we als gemeenschap serieus genomen worden, niet pas achteraf maar vanaf het begin. Dat besluiten die ons raken niet via de krant komen, maar in overleg tot stand komen. We willen niet nóg een gesprek over vertrouwen, we willen het terugzien in daden.

De vraag aan de gemeente en de gemeenschap is: erken de fouten die zijn gemaakt en laten we samen werken aan oplossingen die ons allen passen. Pas dan kunnen we het vertrouwen stap voor stap herstellen. ”

*Mustafa, 35 jaar,
Marokkaans Bosschenaar*



Vertrouwen

Vertrouwen in de gemeente ontstaat wanneer mensen zich gehoord, serieus genomen en eerlijk behandeld voelen. In een samenleving waarin iedereen een eigen behoefte en perspectief heeft, betekent vertrouwen dat verschillen erkend worden. Vertrouwen groeit wanneer wij als lokale overheid transparant zijn, afspraken nakomen en ruimte biedt voor wederzijds begrip.

Vertrouwen is geen vanzelfsprekendheid, maar iets dat wij opbouwen en versterken door in relatie te blijven, ook als het schuurt. In inclusiebeleid is vertrouwen geen randvoorwaarde, maar de kern: alleen waar vertrouwen leeft, kunnen mensen zich uitspreken, meedoen, groeien en bijdragen aan een samenleving die van iedereen is.

Wat zien we in onze samenleving?

Onze samenleving verandert. We zien een groeiende diversiteit aan mensen, aan perspectieven, achtergronden en ervaringen. Dat verrijkt onze gemeente, maar brengt ook vragen en spanningen met zich mee. Niet iedereen voelt zich serieus genomen of erkend in het contact met de gemeente. Groepen inwoners haken af of spreken hun wantrouwen uit, zeker wanneer ze het gevoel hebben dat hun inbreng te laat komt of dat participatie slechts een formaliteit is. Wanneer er geen terugkoppeling volgt of de belangen van inwoners niet zichtbaar worden meegewogen, groeit de afstand. In buurten en wijken horen we verhalen over uitsluiting en ervaren mensen soms (on)bewuste vooroordelen door de gemeente. Inwoners geven aan dat hun bijdrage, hun geschiedenis en hun verhaal moeten worden.

Tegelijkertijd leeft er ook iets moois: de wens om elkaar te ontmoeten, om in gesprek te gaan, om samen te leven in verschil. Inwoners zoeken verbinding, én verwachten dat de gemeente daarin haar rol pakt. Tegelijkertijd vraagt dit ook betrokkenheid van inwoners. Wederkerigheid is de sleutel: een betrouwbare gemeente en betrokken inwoners.

Dat vertrouwen wederzijds is, zien we terug in de uitspraak van Chiara.

“Toen ze zagen dat er Roma stond op mijn cv, kreeg ik al de stempel. En dat doet pijn. We hebben ook onze kwaliteiten en dat vertrouwen naar anderen is kwijtgeraakt. Ik word benadeeld over mijn afkomst, wie ik ben. Geef ons de kans en het vertrouwen.”

Chiara, 40 jaar

Bosnisch-Kosovaarse Roma Bosschenaar

Wat willen we bereiken?

We willen een gemeente zijn waarin mensen zich gezien, gehoord en vooral serieus genomen voelen. Waar inwoners zich kunnen uitspreken en weten dat hun stem ertoe doet. We willen bouwen aan onderling begrip, en bijdragen aan minder wij-zij-denken, minder polarisatie. Diversiteit zien we als een Kracht en niet als uitdaging. Inclusie moet niet alleen terug te vinden zijn in visies en plannen, maar zichtbaar worden in de praktijk, op straat, in het beleid en in onze houding. Er moet structureel ruimte zijn voor ieders verhaal, geschiedenis en perspectief.

Wat gaan we doen?

- We vergroten kennis en bewustwording rondom uitsluiting, discriminatie en sociale ongelijkheid.
- We versterken de rol van cultuureducatie, gemeenschapsvorming en evenementen in het bevorderen van inclusie.
- We stimuleren actief ontmoeting in verschillende vormen passend bij de buurt, de inwoners of de problematiek.

Wat vraagt dit van ons als gemeente?

- We ontwikkelen het huidige programmteam inclusie tot een missieteam met een duidelijke, overkoepelende opdracht: het aanjagen, verbinden en verankeren van inclusie, erkenning van diversiteit en gelijkwaardigheid binnen de hele organisatie.
- Een actieve en benaderbare houding in het contact met diverse gemeenschappen.
- Transparantie over besluiten en zichtbaar maken wat met inbreng van inwoners gebeurt.
- Bereidheid om ongemakkelijke gesprekken te voeren en herstel te bieden waar fouten zijn gemaakt.
- Langdurige inzet en samenwerking met inwoners, partners en lokale netwerken.
- Investeren in educatie, ontmoeting en publieke bewustwording.
- Gelijkwaardige partnerschappen waarin ruimte is voor co-creatie en eigenaarschap van onderop.



Rechtvaardigheid

Rechtvaardigheid begint bij het beseft dat ieder mens een onaantastbare waarde in zich draagt. Vanuit dat beseft erkennen we dat alle inwoners op gelijke afstand van kansen moeten staan. Dit is op dit moment niet het geval. Verschillende Bosschenaren ervaren structureel meer drempels dan anderen in toegang tot onderwijs, werk, zorg of invloed. De visie van de gemeente is dat iedereen toegang moet hebben tot informatie, ondersteuning en participatie, ongeacht fysieke, mentale of digitale belemmeringen. Rechtvaardigheid en gelijkwaardigheid gaan altijd met elkaar samen.

“ Als zwarte man herken en erken ik dat er bij ons thuis niet gesproken werd over het slavernijverleden, het was gewoon zo, terwijl het eigenlijk maar 4 generaties geleden is. Het lijkt dus veel verder weg dan dat het in werkelijk is en ik merk dat ik nu ik er op let elke dag zaken tegen kom waar ik van denk: “Dit kan best eens een doorwerking zijn van de slavernij.” Ik ben blij dat ik er nu over kan praten.”

deelnemer Black Awareness bijeenkomst, 2024

Wat zien we in onze samenleving?

In 's-Hertogenbosch merken we dat niet iedereen dezelfde kansen krijgt. Vrouwen, mensen met een religieuze achtergrond, lhbtqi+ personen en mensen met een beperking ervaren uitsluiting, vooroordelen, drempels of voelen zich onveilig, om volledig mee te doen.

De [LHBTI-monitor 2024](#) laat bijvoorbeeld zien dat inwoners uit deze gemeenschap nog steeds te maken hebben met uitsluiting, gevoelens van onveiligheid en een gebrek aan herkenning. Soms gaat het om zichtbare ongelijkheid, zoals ongelijke kansen op werk of onveilige situaties. Soms gaat het om minder zichtbare vormen, zoals subtiele uitsluiting, een gebrek aan erkenning of beleid dat niet aansluit. Rechtvaardigheid betekent dat we deze verschillen erkennen en aanpakken, zodat iedereen gelijke kansen krijgt om mee te doen en zichzelf te zijn.

Wat willen we bereiken?

We streven naar een rechtvaardige gemeente waarin het volgende centraal staat:

- We erkennen dat gelijkheid niet altijd leidt tot rechtvaardigheid en zetten ons in voor maatwerk.
- Mensen worden niet uitgesloten of achtergesteld vanwege hun geloof, levensbeschouwing of afkomst.
- Vrouwen ervaren gelijke kansen en veiligheid in werk, onderwijs en de openbare ruimte.
- Lhbtqi+ personen voelen zich veilig, erkend en zichtbaar in alle delen van de gemeente.
- De Lokale Inclusie Agenda wordt voortgezet en versterkt, samen met mensen met een beperking als volwaardige gesprekspartners.

Wat gaan we doen?

We kiezen voor duidelijke richtingen die bijdragen aan meer rechtvaardigheid:

- We hanteren het streven naar meer rechtvaardigheid voor gemarginaliseerde groepen als uitgangspunt voor ons handelen en toetsen ons beleid daaraan in de uitvoering.
- We gaan in gesprek met werkgevers- en werknemersorganisaties om te verkennen hoe

we samen discriminatie en racisme op de werkvloer actief kunnen bestrijden.

- We zetten in op bewustwording om stagediscriminatie tegen te gaan.
- We zorgen dat mensen met een religieuze achtergrond volwaardig mee kunnen doen en werken aan bewustwording en het tegenaan van uitsluiting.
- We maken beleid dat vrouwen gelijke kansen biedt en seksisme tegengaat, onder andere op het gebied van werk, onderwijs en veiligheid.
- We werken samen met zorginstanties aan cultuur- en lhbtqi+ -sensitieve hulpverlening
- We versterken de zichtbaarheid en veiligheid van lhbtqi+ personen via structurele samenwerking en steun aan initiatieven uit de gemeenschap.
- We zetten de Lokale Inclusie Agenda voortvarend door en betrekken ervaringsdeskundigen bij de aanpak.

Wat vraagt dit van ons als gemeente?

- Dat we luisteren naar ervaringen van mensen die nu minder gehoord worden.
- Dat we moedig zijn om keuzes te maken die ongelijkheid tegengaan.
- Dat we duidelijk zijn over wat we doen en inwoners daarbij betrekken.
- Dat we blijven leren en verbeteren, samen met de gemeenschap.

“ Ze gebruikten extreem vernederende beledigingen. Het gebruik ervan in het openbaar was vernederend en angstaanjagend. Een van de mannen rende naar me toe en begon me fysiek aan te vallen. ”

transpersoon, melder van straatintimidatie

Erkenning

Diversiteit vraagt om erkenning. Om het besef dat mensen van elkaar verschillen én dat deze verschillen er mogen zijn. Maar ook om te erkennen dat niet iedereen in dezelfde omstandigheden leeft of dezelfde kansen krijgt. Erkenning betekent dat we verhalen zichtbaar maken, bijvoorbeeld via kunst, cultuur en verbeelding, zodat iedere inwoner zichzelf gerepresenteerd ziet in het publieke domein.

In een gemeente als 's-Hertogenbosch, met een traditie van zorg en gastvrijheid, vormt erkenning een krachtig uitgangspunt. We erkennen de waarde van ieder mens en werken vanuit die houding aan een inclusieve gemeenschap waarin verschillen als waardevol en verbindend worden gezien.



“ Voor mij betekent erkenning dat mensen niet denken dat ik alles wel aankan, alleen omdat ik er ‘normaal’ uitzie. Op mijn werk liep ik vast door snelle veranderingen waar niemand bij stilstond. Toen ik aangaf dat ik meer uitleg nodig had, werd er eindelijk geluisterd. Ik wil niet zielig gevonden worden, maar gewoon serieus genomen. Erkenning is voor mij: dat mensen zien wat ik nodig heb, zonder dat ik mezelf steeds hoeft uit te leggen. ”

*Lisa,
licht verstandelijke beperking en hoog sensitief*

“ Ik doe al jaren vrijwilligerswerk in de wijk, maar word vaak alleen gezien als ‘de Marokkaanse vrouw die lekker kookt’. Mensen zien niet dat ik ook studeer, me inzet voor emancipatie en mee wil praten over beleid. Soms voelt het alsof mijn geloof en afkomst belangrijker zijn dan mijn mening. Ik wil serieus genomen worden om wat ik bijdraag, niet om het beeld dat anderen van me hebben. Erkenning is voor mij: als vrouw én als gelovige gezien worden als volwaardig onderdeel van deze gemeente. ”

*Fatima, 43 jaar
Bossche- Marokkaanse*

Wat zien we in onze samenleving?

In gesprekken met inwoners komt één thema telkens terug: het gevoel van niet gezien, niet gehoord of niet serieus genomen worden. Of het nu gaat om mensen met een beperking die hun verhaal telkens opnieuw moeten doen, jongeren die worstelen met hun identiteit of ouderen die met een auditieve beperking de gemeente als ontoegankelijk ervaren. De behoefte aan erkenning als volwaardig en gelijkwaardig mens klinkt overal door.

Wat willen we bereiken?

We willen een gemeente zijn waar iedereen zich erkend voelt in wie hij of zij is. Waar elke inwoner mag ervaren: ik hoor erbij, ik doe ertoe en mijn ervaring telt mee. Erkenning betekent dat mensen zich niet hoeven aan te passen aan een standaard, maar dat beleid en omgangsvormen zich aanpassen aan de diversiteit van de samenleving. Dit betekent voor onze doelen:

- Ervaringen van inwoners worden structureel meegenomen in beleid.
- De gemeente leert zichtbaar en hoorbaar van bewoners, niet pas aan het eind maar vanaf het begin.
- De stem van mensen die vaak buiten beeld blijven wordt actief opgezocht en versterkt.
- Er vindt een mentaliteitsverandering plaats: van "inclusie als extra" naar "inclusie als sociale norm".

Wat gaan we doen?

- We gebruiken actief verhalen van inwoners als leidraad voor beleidsontwikkeling.
- We betrekken structureel ervaringsdeskundigen, bij beleidsontwikkeling, communicatie en uitvoering.
- We richten een overkoepelend adviesorgaan op dat bestaat uit een brede vertegenwoordiging van inwoners uit bestaande adviesplatforms en organisaties. Dit orgaan fungeert als verbindende schakel tussen bestaande structuren en adviseert ons als overheid, gevraagd en ongevraagd, over DIG vraagstukken.
- We ondersteunen en stimuleren wetenschappelijk onderzoek naar het koloniaal en slavernijverleden.
- We faciliteren en verlenen subsidies voor verschillende herdenkingen, vieringen en activiteiten die in het teken staan van het koloniaal en slavernijverleden.
- We werken aan bewustwording door training, dialoog en ervaringsgerichte sessies voor zowel medewerkers als inwoners.
- We maken communicatie en participatie toegankelijk door rekening te houden met laaggeletterdheid, levensfasen, beperkte digitale vaardigheden, cognitieve achteruitgang (zoals bij dementie), neuro-divergente inwoners en inwoners met taalachterstanden
- We gaan meer ruimte maken voor ontmoeting en gesprek in de wijken waar dit nog niet gebeurt.

Wat vraagt dit van ons als gemeente?

- Actieve luisterhouding: we wachten niet tot mensen hun verhaal komen brengen, maar gaan zelf naar hen toe gaan, letterlijk.
- Erkenning begint bij onszelf. Medewerkers krijgen ruimte en nemen verantwoordelijkheid om maatwerk te leveren en mensgericht te handelen.
- We werken niet alleen projectmatig, maar investeren in duurzame netwerken van vertrouwen met inwoners.
- We geven ruimte voor twijfel en ongemak, het erkennen van verhalen betekent ook dat we fouten durven erkennen en ruimte geven aan kritiek.
- We tonen inclusief leiderschap, door zichtbaar te zijn, te leren van anderen en goed voorbeeldgedrag te tonen.
- We zien toegankelijkheid niet als technische opgave maar als menselijke noodzaak om mee te kunnen doen in de maatschappij. Dat betekent ook dat we niet voor, maar met mensen besluiten en begrijpelijk communiceren.

“Ik woon al veertig jaar in dezelfde wijk, maar de buurt is niet meer wat ze was. Nieuwe mensen, andere talen, andere gewoonten, soms voel ik me een vreemdeling in mijn eigen straat. Ik weet dat verandering erbij hoort, maar het gaat snel en niemand vraagt nog naar mijn mening. Vroeger kende ik iedereen; nu groet bijna niemand meer. Wat ik nodig heb? Iets kleins misschien: een buurtgesprek, een gezamenlijke activiteit. Iets waardoor ik weer voel dat ik erbij hoor.”

*Johan, 63 jaar,
Bosschenaar*



Verbondenheid

Verbondenheid is het hart van inclusie. Inclusie betekent niet alleen dat mensen mee kunnen doen, maar ook dat zij zich gezien, erkend en deel van het geheel voelen. Verbondenheid gaat over het besef dat we deel uitmaken van een gemeenschap, dat verschillen er mogen zijn én dat we elkaar nodig hebben. Verbondenheid is wat blijft, ook nadat het evenement of gesprek voorbij is.

Verbondenheid is het cement dat voorkomt dat de samenleving uiteenvalt in losse bubbels of wantrouwen. Verbondenheid groeit niet vanzelf; het vraagt om ontmoetingen, verhalen delen, barmhartigheid in het dagelijks handelen en ruimte voor de ander in het publieke leven.

Tijdens het stadsgesprek gaven inwoners aan hoe belangrijk het voor hen is om zich gezien en gehoord te voelen door de gemeenteraad. Die behoefte raakt aan iets groters. Niet iedereen voelt zich gezien of vertegenwoordigd in besluitvorming. Als we spreken over verbondenheid, gaat dat óók over wie aan tafel zit, en wie niet.

Wat zien we in onze samenleving?

We leven in een tijd waarin verschillen zichtbaarder worden en specifieke inwoners zich terugtrekken of buitengesloten voelen. De [Veiligheidsmonitor 2023](#) laat zien dat meer dan 15% van de inwoners zich weleens onveilig voelt in de eigen buurt. Veranderingen in wijken, toenemende maatschappelijke spanningen en het gevoel niet gezien te worden, ondermijnen het vertrouwen in de samenleving én in de overheid. Inwoners verlangen naar herkenning, naar een plek waar ze ertoe doen en zich thuis mogen voelen. Zeker wie anders is, minder zichtbaar of vaker over het hoofd wordt gezien, verdient extra aandacht. Verbondenheid vraagt om bewuste keuzes, ruimte voor ontmoeting en oprechte interesse in elkaar. Verbinding in buurten vergroot ervaren welzijn [Wijk en buurtmonitor | 's-Hertogenbosch in Cijfers](#) laat zien dat buurten in 's-Hertogenbosch met een sterke sociale samenhang positievere scores op leefbaarheid, veiligheid en welzijn. In buurten waar mensen elkaar kennen, omzien naar elkaar en zich betrokken voelen, is het gevoel van mee kunnen doen groter.

“We hebben veel meer gelijkennissen dan ik dacht.”

deelnemer Stadsgesprek, februari

Wat willen we bereiken?

- We willen een gemeente waarin mensen zich met elkaar verbonden voelen, niet alleen in tijden van feest, maar juist ook als het ingewikkeld is. Een gemeente waarin je je plek kunt vinden, ook als je anders bent, stil blijft of je even terugtrekt. Waar bewoners zichzelf mogen zijn, met hun zorgen én hun dromen.
- Verbondenheid betekent voor ons dat verschillen er mogen zijn, en dat juist in het gesprek daarover nieuwe vormen van samenleven ontstaan. We versterken en ontwikkelen structuren die mensen niet buitensluiten, maar uitnodigen, om mee te doen, om te delen, om bij te dragen. Want pas als we vrijmoedig spreken en openhartig naar elkaar luisteren kan een gemeenschap ontstaan die tegen een stootje kan.

Wat gaan we doen?

- Samen met inwoners gaan we bouwen aan een participatieaanpak [‘Samen maken we 's-Hertogenbosch’](#). Hiervoor organiseren we in 2025 een [burgerberaad ‘Samen maken we 's-Hertogenbosch’](#). Er is extra aandacht voor de stillere stemmen.

- Blijven investeren in dialoog met sportclubs, culturele en maatschappelijke organisaties.
- De toegankelijkheid van subsidieregelingen verbeteren, met aandacht voor initiatieven van onderaf.
- Het verkennen van een subsidieregeling Inclusie.
- Kleine verbindende buurtinitiatieven sneller en eenvoudiger ondersteunen. Hier hebben we al acties op lopen zoals de subsidieregeling ‘Nieuwe initiatieven’
- Onderzoeken of ‘Met Elkaar Bosschenaar’ toekomst heeft als platform voor verbinding.
- Levensbeschouwelijke netwerken.

Wat vraagt dit van ons als gemeente?

- Een open houding en oprechte nieuwsgierigheid naar wat mensen beweegt.
- De bereidheid om ook lastige verhalen te horen en serieus te nemen.
- Duidelijke keuzes maken over hoe we met inwoners samenwerken, en daar transparant over zijn.
- Werken aan vertrouwen door terug te koppelen wat er met inbreng wordt gedaan.
- Ruimte geven aan ervaringen, verhalen en verschillen, ook als die schuren met bestaande systemen.
- Blijven leren en aanpassen, samen met inwoners, organisaties en partners in de gemeente en de principes écht te verinnerlijken.



Omdat ieder mens telt

De vier principes om te werken aan diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid: vertrouwen, rechtvaardigheid, erkenning en verbondenheid, zijn pas betekenisvol als ze niet alleen op papier staan, maar ook voelbaar worden in hoe we kijken, kiezen en handelen. Dit vraagt van ons dat we de principes gaan naleven. Dat vraagt iets van ons allemaal, allereerst van ons als organisatie en daarnaast uiteindelijk ook van de inwoners.

Zoals Robin (28), een transgender inwoner van 's-Hertogenbosch, het tijdens een stadsgesprek verwoordde:

“Het gaat voor mij niet om gezien worden als uitzondering, maar als volwaardig onderdeel van deze gemeente. Ik hoef niet steeds uit te leggen wie ik ben, ik wil dat mensen de moeite nemen om echt te luisteren. Soms is dat al genoeg: dat iemand zegt ‘ik weet niet precies hoe het voor je is, maar ik wil het wél begrijpen’. Dat gun ik mezelf, en anderen ook.”

We zijn bereid verschil serieus te nemen, door te luisteren, te vertragen en niet weg te kijken als het wringt. Daar ligt onze opdracht, niet om alles op te lossen, maar om ruimte te maken voor wat ertoe doet.

“Ik ben geen thema, ik ben een mens.”

Ihbtig+ inwoner

Van papier naar praktijk

Dit beleidsplan is geen papieren tijger. De ambities worden vertaald naar concrete acties in het uitvoeringsplan, dat elke twee jaar wordt opgesteld in samenwerking met de stad, de dorpen, en uiteraard met onze Bossche partners en collega's. Het eerstvolgende uitvoeringsplan zal in oktober 2025 worden geladen. We vinden het belangrijk dat het plan niet alleen op papier klopt, maar ook aansluit bij de praktijk, bij wat er leeft en nodig. Dat vraagt niet alleen om doen, maar ook om een andere manier van denken, een manier die zich vertaalt in hoe we handelen. Het betekent dat we ruimte maken voor andere perspectieven en bereid zijn vertrouwde overtuigingen los te laten. Juist dat helpt ons om samen stappen te zetten naar een samenleving waarin iedereen zich gezien en erkend voelt. Daarom kiezen we voor een aanpak waarin ruimte is voor inbreng, dialoog en samenwerking. Zo komen we samen tot acties en ideeën waarin we gezamenlijk geloven en tot uitvoering brengen.

Inwoners van 's-Hertogenbosch gaan merken dat het makkelijker wordt om mee te doen. Dat er minder obstakels zijn om ergens binnen te stappen, om de eigen stem te laten horen en om gebruik te maken van wat de stad en dorpen te bieden hebben. Ze merken dat de gemeente luistert naar stemmen die eerder minder gehoord werden, mensen die zich lang niet gezien of vertegenwoordigd voelden. Die ruimte is er nu wél.

Onze inwoners merken dat discriminatie niet wordt weggeschoven, maar wordt herkend en erkend, besproken én actief aangepakt. Of het nu gaat om uitsluiting op straat, in beleid of in toegang tot voorzieningen.

Fysieke, digitale en sociale drempels worden actief verwijderd. Toegang tot informatie, gebouwen en gesprekken wordt makkelijker en menselijker. Ongelijkheid wordt niet genegeerd, maar onderkend en aangepakt in woorden én in daden. En misschien wel het belangrijkste: je hoeft in 's-Hertogenbosch niet te passen in één hokje. Er is ruimte om jezelf te zijn. Verschillen zijn er en doen ertoe.

In onze gemeente gebeurt al veel dat bijdraagt aan inclusie, verbondenheid en gelijke kansen. Programma's zoals Samen Gezond, Gelijke Kansen, Sociale Structuur, Vluchtelingen, Cultuur, Participatie en het werk van Openbare Orde en Veiligheid laten zien hoe we samen met inwoners bouwen aan een samenleving waarin ieder mens mee kan doen, zich welkom voelt en veilig is. Of het nu gaat om steun bij een gezonde leefstijl, ruimte voor ontmoeting, het versterken van jeugd of het betrekken van nieuwe stemmen in besluitvorming: deze initiatieven zijn bouwstenen van een inclusieve gemeente. Wat nog ontbreekt, is een gezamenlijk vertrekpunt. Dit beleidsplan is dat vertrekpunt. [Bijlage 2 Gerealiseerde initiatieven](#)

“ In ieder mens schuilt een groot hart en een groot talent. ”

Simon Kumeling, Bosschenaar

Het is aan ons om dat te willen zien.

Bronnen

- Bestuursakkoord gemeente 's-Hertogenbosch 2022-2026 beschrijft de ambities en plannen van het gemeentebestuur voor de komende jaren. Het akkoord richt zich op thema's zoals inclusie, duurzaamheid, veiligheid en economische ontwikkeling. De gemeente zet zich in voor een samenleving waarin iedereen mee kan doen en waarin gelijke kansen centraal staan. [Zie ook online.](#)
- Bijlage 1 Evaluatie van de Lokale Inclusie Agenda.
- Bijlage 2 Gerealiseerde initiatieven.
- Crenshaw, K (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. [Zie ook online.](#)
- Handreiking Inclusief Beleid voor Gemeenten is een praktische gids voor gemeenten die inclusief beleid willen ontwikkelen en implementeren. De handreiking biedt een stappenplan om inclusie structureel te verankeren in gemeentelijk beleid, waarbij het uitgangspunt is dat iedereen volwaardig kan deelnemen aan de samenleving, ongeacht achtergrond, leeftijd, geslacht, beperking of andere kenmerken. [Zie ook online.](#)
- Kastelein, C. (2021). Inclusie en diversiteit. Wat, waarom en hoe? Movisie. [Zie ook online.](#)
- LHBTI-Monitor 2024. [Zie ook online.](#)
- Lokale Inclusie Agenda 'iedereen doet en telt mee' Gemeente 's-Hertogenbosch. [Zie ook online.](#)
- Motie Werken aan hersteld vertrouwen. [Zie ook online.](#)
- Monitor Discriminatie en Racisme. [Zie ook online.](#)
- Monitor Discriminatie Oost-Brabant 2024 . [Zie ook online.](#)
- [Wijk en buurtmonitor | 's-Hertogenbosch in Cijfers](#)
- Neville, H. A., Awad, G. H., Brooks, J. E., Flores, M. P., & Bluemel, J. (2013). Color blind racial ideology: Theory, training, and measurement implications in psychology. *American Psychologist*, 68(6), 455–466. [Zie ook online.](#)
- Poteat, V. P., & Spanierman, L. B. (2012). Modern racism attitudes among white students: The role of dominance and authoritarianism and the mediating effects of racial color-blindness. *Journal of Social Psychology*, 152(6), 758–774. [Zie ook online.](#)
- Regenboogprogramma Gemeente 's-Hertogenbosch 2023-2026. [Zie ook online.](#)
- Richeson, J. A., & Nussbaum, R. J. (2004). The impact of multiculturalism versus color-blindness on racial bias. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40(3), 417–423. [Zie ook online.](#)
- Veiligheidsmonitor 2023. [Zie ook online.](#)
- Zou, L. X., & Dickter, C. L. (2013). Perceptions of racial confrontation: The role of color blindness and comment ambiguity. *Cultural Diversity & Ethnic Minority Psychology*, 19(1), 92–96. [Zie ook online.](#)

Bijlagen

Diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden, maar het is belangrijk ze goed van elkaar te onderscheiden.

Diversiteit betekent dat mensen van nature op allerlei manieren van elkaar verschillen. Sommige verschillen, zoals geslacht, huidskleur of afkomst, zijn aangeboren en blijvend. Andere, zoals interesses, kledingstijl of opleiding, kunnen in de loop van het leven veranderen. Diversiteit gaat verder dan alleen zichtbare kenmerken zoals leeftijd of sekse. Ook minder zichtbare aspecten, zoals seksuele geaardheid, sociaaleconomische status, geloofsovertuiging of een chronische ziekte, spelen een rol.

Diversiteit is een meetbaar en waarneembaar feit: we zijn allemaal uniek en deze verschillen maken deel uit van de samenleving. Door diversiteit te erkennen en te waarderen, leggen we de basis voor een inclusieve samenleving waarin iedereen de kans krijgt om volwaardig mee te doen.

Inclusie betekent dat iedereen, ongeacht zijn of haar achtergrond of kenmerken, volwaardig kan deelnemen aan de samenleving. Het gaat om het creëren van een omgeving waarin iedereen welkom is en gelijke kansen heeft op alle terreinen van het leven, zoals werk, onderwijs, sport en cultuur.

Voor inwoners betekent inclusie dat zij zich geaccepteerd en gewaardeerd voelen en de mogelijkheid hebben om een goed leven te leiden zonder buitengesloten te worden. Inclusie gaat over insluiten in plaats van uitsluiten en vraagt om een samenleving waarin ook mensen met beperkingen zelfstandig kunnen deelnemen.

Gelijkwaardigheid betekent ieder individu evenveel waard is en dezelfde rechten en kansen verdient. Alleen in een samenleving waarin gelijkwaardigheid gewaarborgd is, kunnen diversiteit en inclusie écht tot hun volle potentieel bijdragen aan een sterke en rechtvaardige gemeenschap. Gelijkwaardigheid is dan ook het fundament waarop DIG tot bloei komt

Bijlage 1

Domein	Doel	Acties	Stand van zaken 2025
Onderwijs en ontwikkeling	Meer stageplekken genereren	Bijdrage aan bemiddeling of faciliteren van stages	Gemiddeld zijn er 15 individuele stages per schooljaar voor jongeren van Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) / Praktijkonderwijs (PRO) scholen. De stages lopen niet allemaal gelijktijdig, maar zijn verspreid over het jaar. In 2025 zijn er 2/3 groepsstages van 12-18 weken voor 6 leerlingen.
		Actieplan 'de Brede Jongerenaanpak 16 – 27 jaar' Gereed (WeenerXL, meer stageplekken)	Voor het programma back in de game (jongeren terug naar school krijgen) zijn 15 deelnemers uit het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) en Praktijkonderwijs (PRO) gestart. Er zijn d.m.v. netwerk coördinatoren Praktijkonderwijs (PRO) en Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) korte lijnen ontstaan en een goede samenwerking tussen jongerenaanpak en Praktijkonderwijs (PRO) en Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO). Ook zijn in 2024 32 leerlingen gestart aan het project Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) werkt! in techniek. In de regionale jongerenaanpak is expliciet opgenomen dat ze jongeren in een kwetsbare positie ondersteunen, waarbij het gaat om jongeren uit het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) en Praktijkonderwijs (PRO). Het is hiermee dus een vaste doelgroep.
	Nadere verkenning inclusief inrichten van schoolpleinen		In oktober 2023 is er een beleidskader opgesteld over de toegankelijke schoolgebouwen en inclusieve schoolpleinen. Hierin is ook opgenomen dat Gehandicaptenplatform, inmiddels Onbeperkt073 de ontwerpen toetst op deze toegankelijkheid en dat feedback vervolgens verwerkt wordt in de ontwerpen. Met het beleidskader wordt geborgd dat inclusie onderdeel uitmaakt van onderwijshuisvesting. Tot slot is er gestimuleerd op het openstellen van schoolpleinen buiten schooltijden om bewegen en verblijven in de openbare ruimte te stimuleren. Ook dit is geborgd in het beleidskader. Onbeperkt073 is inmiddels bij ongeveer 4-5 projecten betrokken geweest.

Domein	Doel	Acties	Stand van zaken 2025
Onderwijs en ontwikkeling	Ontwikkelagenda OOGO met inclusief onderwijs als onderwerp		In 2023 is de notitie ontwikkelagenda OOGO opgesteld voor inclusie. Daarnaast is er in april 2024 door het ministerie OCW een beleidskader 'met elkaar voor alle kinderen en jongeren-werken aan een inclusieve leeromgeving' opgesteld waarin inclusief onderwijs in 2035 is geconcretiseerd. In maart 2025 is de meest recente OOGO geweest met als onderwerp de gezamenlijke opgave rond inclusie. De uitwisseling stond hierbij centraal over hoe er bestuurlijk wordt gekeken naar inclusie en wat dit precies inhoudt om er vervolgens ambtelijk mee aan de slag te gaan. Wat verstaan we onder inclusie, waar eindigt het? De conclusie ging onder andere over het feit dat inclusie verder gaat dan enkel fysieke beperkingen. Hierin zijn kosten de grootste uitdaging, waardoor afbakening belangrijk is. Hoe kun je bijvoorbeeld met de bestaande middelen een schoolgebouw toegankelijk maken? Een andere conclusie was dat binnen het huidige systeem inclusie borgen lastig is, het vraagt een andere mindset.
Thuis	Goed aansluiten op woonwensen	Met de uitkomsten van woonwensenonderzoek gaan we met doelgroepen en partners in gesprek over passende vervolgacties.	In september 2022 is de raad geïnformeerd over de uitkomsten van het woonwensenonderzoek en de verdiepende gesprekken. Nadien zijn de uitkomsten met de corporaties gedeeld en besproken. In 2023 is er ook een passage over in de uitvoeringsagenda prestatieafspraken opgenomen. Hierin wordt vermeld dat ze in 2023 gaan werken aan het uitvoeren van de vervolgacties uit het onderzoek. Tot slot zijn ze in contact gebleven met destijds GHP.
		We stimuleren dat ontwikkelaars ervaringsdeskundigen betrekken bij de ontwerpfase	Sinds 2024 is er een nieuwe manager van het vroegere Gehandicaptenplatform. Met haar komst is het platform gewijzigd van naam en heet het nu Onbeperkt073. Vanaf het einde van 2024 is het platform betrokken geweest bij 4 projecten wat als zeer positief is ervaren. Het begint steeds meer te leven, maar het kan nog beter. Het belang van inclusie is nog niet bij iedereen doorgedrongen, nog niet overall wordt het platform vanaf het begin betrokken. Het doel voor Onbeperkt073 is om bij de tekeningen al betrokken te worden over de toegankelijkheid. In 2025 is er een presentatie gegeven intern over de ingang van de Nen-norm en inclusief en toegankelijk bouwen door Woon Advies Commissie (WAC) Den Bosch en Onbeperkt073.

Domein	Doel	Acties	Stand van zaken 2025
Thuis	Goed aansluiten op woonwensen	Vanuit Wmo meer aandacht aan de informatievoorziening over aanpassingen	<p>Na aanleiding van het cliënt ervaringsonderzoek wat in de eerste helft van 2022 is uitgevoerd, zijn een aantal verbeterpunten doorgevoerd.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informatievoorziening kreeg aandacht o.a. in continue deskundigheidsbevordering van de medewerkers van de Toegang en Koo en de samenwerking met woningcorporaties. Koo is continue in ontwikkeling, aangezien wetgeving continue verandert. • Sinds 2024 is Thuispoort live. Hierin kan nog gewerkt worden aan eerlijke slaagkansen voor alle woonzoekenden. Het doel is om meer autonomie te creëren in het vinden van een woning, hiervoor wordt er veel samengewerkt met de woco's.
		Uitkomsten vertalen in aandachtspunten bij de advisering van nieuwbouwprojecten over levensloopbestendig en aanpasbaar bouwen.	In september 2022 is de raad geïnformeerd over de uitkomsten van het woonwensenonderzoek en de verdiepende gesprekken. Nadien zijn de uitkomsten met de corporaties gedeeld en besproken. In 2023 is er ook een passage over in de uitvoeringsagenda prestatieafspraken opgenomen. Hierin wordt vermeld dat ze in 2023 gaan werken aan het uitvoeren van de vervolgacties uit het onderzoek. Tot slot zijn ze in contact gebleven met destijds Gehandicaptenplatform.
	Volgen (landelijke) ontwikkelingen woonzorgvisie		De woonzorgvisie heeft de focus/afbakening op fijn oud worden met een primaire focus op senioren. Er wordt er gewerkt aan de regionale woonzorganalyse hier volgt uiteindelijk een traject uit om er vervolg aan te geven. De analyse laat ontwikkeling van de woonvoorraad zien voor specifieke doelgroepen, zo ook mensen met een beperking. Tot slot is Fokus(rolstoelvriendelijke woningen) in gesprek met Zayaz voor nieuwe plannen.
	Preventief werken aan weerbare samenleving (regionaal programma)		In 2025 is de week van de veiligheid in week 41. Hier zullen we aandacht hebben voor hoe te handelen bij mensen die niet zelfredzaam zijn in een noodsituatie.

Domein	Doel	Acties	Stand van zaken 2025
Werk en inkomen	Sociale inkoop > 100 PSO gecertificeerde bedrijven	Blijven voldoen aan quotumregeling (Wet banenafpraak)	In 2024 zijn er in totaal 156 banenafspraken gemaakt. Van de eerder genoemde 100 trajecten gericht op toeleiding van werkzoekenden met een psychische arbeidsbeperking naar werk. Tot slot zijn er 42 ander soortige ondersteuningstrajecten vanuit GGZ Noord oost Brabant gestart.
Vrije tijd	Burgerparticipatie Omgevingsvisie	Wensen en belangen van mensen met handicap meenemen in Omgevingsvisie	Onbepertk073 heeft in februari 2025 samen met Woon Advies Commissie (WAC) Den Bosch als reactie op de omgevingsvisie 3 zienswijzen ingediend gericht op inclusie en toegankelijkheid. Het advies gaat voornamelijk om het concretiseren van de borging van inclusie in bouwplannen. Ook zijn ze betrokken bij een bijeenkomst over welzijn van mensen als het gaat om wonen.
		Belevingsparcours toepassen voor (beleids)makers door mensen met een handicap (beter zicht op toegankelijkheidsknelpunten)	In 2024 zijn deze belevingsparcours niet uitgezet door Onbepertk073. Wel hebben de scootmobieldagen plaatsgevonden wat ook enigszins is te beschouwen als een belevingsparcours. In 2025 zijn ze aan het starten met een scholenproject omtrent belevingsparcours. Echter is uit een onderzoek van Movisie uit dec 2022 gekomen dat een belevingsparcours niet de juiste aanpak is tegen discriminatie.
	100% toegankelijke stembureaus	2 stembureaus voorzien van stemmal	De samenwerking met destijds GHP en het ontvangen advies heeft geresulteerd in dat alle stembureaus in Den Bosch zijn geschouwd en inmiddels toegankelijk zijn. Hier hoort een kleine kanttekening bij, een schouw is een momentopname. Op de toegankelijkheid van de stembureaus worden continue controles uitgevoerd. Eén stembureau (station) maakt gebruik van een stemmal met soundbox. Deze tool is gericht op auditief en/of visueel beperkten, maar is breder in te zetten voor bijvoorbeeld neuro divergente personen. Er is gekozen voor de locatie het station vanwege de bereikbaarheid. In 2022 is er een stemmal bij gekomen, hier werd echter geen gebruik van gemaakt, daarom is het weer teruggedraaid naar één stemmal.
		Overig: Stimuleren politieke partijen om mensen met een handicap met kwaliteit op te nemen in kieslijst.	Uit de evaluatie van 2022 is al gebleken dat er geen invloed uitgevoerd kan worden op wie er al dan wel/niet op de kieslijst komt te staan. Dit is aan de partijen zelf. In maart 2022 heeft koepelorganisatie 'Ieder in' tips gedeeld voor een inclusief coalitieakkoord, daarnaast hebben ze een voorbeeld gemaakt van een inclusief coalitieakkoord . Deze kan bruikbaar zijn voor komende verkiezingen.

Domein	Doel	Acties	Stand van zaken 2025
Vrije tijd	Toegankelijke website	Toegankelijk maken online kanalen	Vanaf juli 2023 is de wet digitale overheid aangenomen. Hierin is digitale inclusie geborgd. Websites van de gemeente mogen score A, B of C hebben. Alle websites van de gemeente hebben een toegankelijkheid score ontvangen. De site van de nationale ombudsman heeft score A. Onder andere de algemene 's-Hertogenbosch site, WeenerXL en Vindingrijk hebben een 'score B-voldoet gedeeltelijk' ontvangen (laatst bijgewerkt 31-01-2025). De gemeentelijke algemene site is 2 jaar geleden vernieuwd en voldoet aan 38 van de 50 succescriteria. De Streefdatum waarop de website volledig zal voldoen staat nu op 01-08-2026. Er wordt aan gewerkt om oude pdf's van vóór 2018 te vervangen door toegankelijke bestanden. Na aanleiding van de score B, zijn er al veel zaken opgelost vanuit digitale inclusie. Het enige wat momenteel nog niet aan de toegankelijkheidseisen voldoet zijn de formulieren van de website, vanwege verschillende foutmeldingen door ontbreking van een syntax. Dit ligt bij ICT. In Q2 van 2025 komt er een nieuwe systeem voor deze formulieren 'open web forms', om deze reden wordt er momenteel geen aanpassing gedaan aan de website. Voor dit nieuwe systeem volgt uiteindelijk ook nog een toegankelijkheidsonderzoek. Vanaf dat moment worden de formulieren weg gehaald bij de gemeentelijke website en komt er wederom een nieuw onderzoek voor de website. De multisites zijn echter op het technische vlak 100% toegankelijk verklaard, op de inhoud was dit nog niet, maar ook hier zijn veel punten al verbeterd. Per 28-06-2025 wordt de European Accesability act (EAA) van kracht. Hiermee krijgen ondernemers tot 2028 de kans om te voldoen aan de digitale toegankelijkheid eisen. De gemeente is nog aan het kijken of zij hierin een rol in gaan spelen in bijvoorbeeld tegemoetkoming van de kosten.
		Alternatief voor minder-toegankelijke informatie	Zolang de oude Pdf's op de website nog niet toegankelijk zijn, kan men nog steeds contact opnemen via het contactformulier om op deze manier geholpen te worden
		In samenwerking met partners constant proces verbeteren	Er is een werkgroep opgestart digitale inclusie, waarin zaken omtrent digitale toegankelijkheid interdisciplinair worden besproken.

Domein	Doel	Acties	Stand van zaken 2025
Vrije tijd	Toegankelijkheid evenementen	Pro actief vragen naar en stimuleren van toegankelijkheid bij evenementenorganisatoren	De betrokkenheid van Onbeperkt073 wordt voornamelijk ingezet door organisatoren, en steeds vaker door de gemeente. Op dit moment wordt het beleid vanuit evenementen herzien. Er liggen concrete plannen om inclusie daarin op te nemen.
	Actiepunten Bosch Sportakkoord	Samenwerkingsverband Verstevigen	Binnen het Bosch sportakkoord zijn er diverse inclusieve samenwerkingsverbanden aangegaan om samen sportaanbod te genereren. Een voorbeeld hiervan is het regionaal samenwerkingsverband platform uniek sporten. Dit platform biedt passend beweegaanbod in samenwerking met diverse partners. Denk hierbij aan buurtsportcoaches, Cello, Reinier van Arkel, Humanitas en nog meer. Vanuit het sportakkoord zijn er ook al veel initiatieven uitgerold met oog op inclusie. Super G is hier een voorbeeld van, een sportevenement met sportclinics voor mensen met een verstandelijke beperking. Ook zijn ze binnen het sportakkoord de doelstelling aan het herijken: zoveel mogelijk inwoners moeten zich bij minimaal één gemeenschap thuis voelen. Om deze doelstelling te behalen zijn ze veel in gesprek met accommodaties om samen te kijken naar de toegankelijkheid. Samen met het Jeroen Bosch Ziekenhuis, GGD, huisartsen en leefstijlcoaches wordt er ingezet op gezondheid(-en leefstijl) bevordering van patiënten dit m.b.v. het leefstijlloket. Deze samenwerking staat inmiddels en is ook aan het uitbreiden, bijvoorbeeld naar noord. Huisartsen worden hierin nu ook meegenomen.

Domein	Doel	Acties	Stand van zaken 2025
Vrije tijd		Sportmaatje+, inclusief sporten in de zwemwereld, aanschaf duo fietsen	De inzet van de duo fietsen is losgelaten, een alternatief hiervoor is het programma fietsmaatjes. Hier wordt dan ook naar verwezen. Er is een samenwerking met de Bossche zwemvereniging, dit is een inclusieve zwemvereniging en faciliteren ook lessen aan bijvoorbeeld ouderen die nog niet kunnen zwemmen en aan mensen uit Oekraïne. Op dit moment zijn er een tiental sportmaatjes aangemeld. Hier wordt echter niet veel gebruik van gemaakt, het loopt vast op het matchen. Echter in tegenstelling Onbeperkt073 aan dat er volop gebruik wordt gemaakt van sportmaatjes en dat daar veel goede geluiden van zijn. Bij 70 tal aan verenigingen is recent de vraag uitgezet: wat doe je met inclusie? Tot slot worden aanbieders gestimuleerd om het 'uniek sporten' certificaat te behalen. Dit kan met behulp van een vragenlijst, zodra aanbieders de meeste vragen op groen hebben staan, ontvangen ze het certificaat. In mei 2025 komt er een evenement in aanloop naar het WK handbal, waarbij veel activiteiten gericht zullen zijn op inclusief sporten (bijvoorbeeld rolstoel handbal). De beweegcafés bestaan ook nog. Wekelijks worden 6 studenten van sportkunde ingezet om lessen te verzorgen aan patiënten van verschillende afdelingen in het JBZ. Het gaat om 12 groepen met wisselend aantal deelnemers. Doel is om de patiënten weer wat fitter te krijgen en ze te informeren over bewegen.
	Toegankelijkheidsprijs	Bewustwording- en activatiecampagne in aanloop naar Toegankelijkheids-prijs	In 2023 is de toegankelijkheidsprijs voor de 5 ^e keer uitgereikt. Hierna is een evaluatie uitgezet, daaruit is voortgekomen dat het uitreiken van een prijs niet als een wenselijke vorm wordt gezien om toegankelijkheid te bevorderen. Ook is Onbeperkt073 het niet eens met een top 3, aangezien er dan wordt gesuggereerd dat er iemand beter is dan de ander. In 2024 is er daarom geen toegankelijkheidsprijs uitgereikt. Er wordt nu gezocht naar een nieuwe vorm om in 2025 de toegankelijkheidsprijs op en andere manier vorm te geven.

Domein	Doel	Acties	Stand van zaken 2025
Vervoer	Openbare publicatie van de Slim Parkeren webapp		De webapp is per 1 juli 2023 veranderd in een applicatie voor Android en Apple. Na de pilot is het overgedragen aan de afdeling Stadstoezicht/Bureau Parkeren. In 2025 wordt verkend wat de juiste wijze is waarop Slim Parkeren onderdeel kan zijn van het reguliere parkeerproces.
	Duurzaam bestendigen verlengde pilot Slim Parkeren		De webapp is na de pilot doorgezet, De webapp is per 1 juli 2023 veranderd in een applicatie voor Android en Apple. Na de pilot is het overgedragen aan de afdeling Stadstoezicht/Bureau Parkeren. In 2025 wordt verkend wat de juiste wijze is waarop Slim Parkeren onderdeel kan zijn van het reguliere parkeerproces.
	Digitaal Gehandicapten-parkeerkaart	Intentieverklaring project en betrekken ervaringsdeskundigheid	Servicehuis Parkeer- en Verblijfsrechten (SHPV) heeft inmiddels een digitale gehandicaptenparkeerkaart gefaciliteerd door middel van de Parkeren Plus app. In de app wordt de digitale GPK gekoppeld aan één of meerdere kentekens. Gemeente 's-Hertogenbosch heeft de ambitie om ook de gehandicapten-parkeerkaarten te digitaliseren, dit is belegd binnen de afdeling Stadstoezicht/Bureau Parkeren. De regelgeving is echter wel al aangepast op de komst van deze app.
Welzijn, gezondheid en ondersteuning	Betere toeleiding naar zorg (OCO)	Traject ter verbetering op de functie en positionering van OCO (onafhankelijke cliënten ondersteuner)	De bekendheid van OCO is toegenomen ten opzichte van 2021. De samenwerking tussen Farent, gemeente 's-Hertogenbosch en MEE De Meent Groep heeft geresulteerd in een succesvolle werving en selectie van twee nieuwe vrijwillig onafhankelijk cliëntondersteuners. Daarmee is het gelukt om het (informeel) aanbod van OCO in 's-Hertogenbosch uit te breiden voor inwoners van alle leeftijden met hulpvragen op alle leefgebieden. Ook zijn er afspraken gemaakt tussen Farent, gemeente 's-Hertogenbosch en MEE De Meent Groep over de positionering en coördinatie-/aanspreekpunt voor de nieuw te werven en nieuw geworven vrijwillig onafhankelijk cliëntondersteuners;
		Samenwerkingsverband verstevigen	De samenwerking tussen de OCO's in 's-Hertogenbosch is goed te noemen: de OCO's kennen elkaar, werken waar nodig samen en/of verwijzen naar elkaar door. Daarnaast verloopt de samenwerking tussen de partijen die OCO aanbieden goed. Men weet elkaar te vinden, verwijst goed door naar elkaar en maakt gebruik van elkaars expertise. Ook de samenwerking met Koo verloopt goed.

Domein	Doel	Acties	Stand van zaken 2025
Welzijn, gezondheid en ondersteuning	Netwerk mantelzorg-ondersteuning	Partners bij elkaar brengen (leren kennen, kennisdelen)	Het netwerk mantelzorgondersteuning staat inmiddels. In 2024 zijn er wederom 2 bijeenkomsten geweest voor mantelzorgers met een migratieachtergrond. In deze bijeenkomsten worden kennis, ervaring en knelpunten gedeeld. Dit was voor de Marokkaanse en Turkse gemeenschap. Volgend jaar wordt dit wederom voortgezet. Er wordt nog gekeken naar eventuele andere gemeenschappen om hiervoor uit te nodigen. Daarnaast zijn er in 2024 museumtickets weggegeven op de dag van de mantelzorg. Ook zijn er ontmoetingsavonden georganiseerd door Farent. Sinds 2025 is er een onderzoek uitgezet over de behoefte van de mantelzorger met een migratieachtergrond het cultureel sensitief werken staat hier centraal. Ook is er een huiskamer in de moskee bij de helftheuvel waar mensen mét en zonder indicatie naartoe kunnen zonder aangesloten te zijn bij de moskee. Er liggen nog kansen in het koppelen en delen van de behoeften van mantelzorgers met een migratie achtergrond en zonder in bijvoorbeeld een gecombineerde bijeenkomst. Ook het mogelijk maken van logeren voor mensen met een multiculturele achtergrond en verzorgingshuizen cultureel sensitiever maken zijn nog vooruitzichten.
		Focus verleggen naar mantelzorg voor mensen met een handicap	In 2025 wordt er gekeken mantelzorg voor neuro divergente mensen. Dit door zorgmaatje aan huis, gericht op mantelzorg aan minderjarigen met een zorgbehoefte.

Domein	Doel	Acties	Stand van zaken 2025
Inkoopstrategie en beleid	Standaard in aanbestedingsvoorstel (Leveringen/ Diensten/Werken) verantwoording voor inclusiviteit!		Op dit moment worden de subsidies herijkt. Er zijn echter nog geen harde eisen aan inclusie binnen de subsidieregelingen. Binnen de huidige subsidieregelingen hebben de volgende regelingen inclusie benoemd subsidieregeling 12: professionele kunsten. 13: volksfeesten. 14: bijzondere activiteiten amateurkunsten. 16: Professionele kunsten 2025. 18: opzetten samenwerkingsverbanden en collectieve ontwikkel- en verbeterplannen wijkwinkel 21: uitvoeringsbudget Bosch Sportakkoord II. 22: subsidieregeling combinatiefuncties. Natuurlijk zijn er meer subsidieregelingen waar inclusie wel naar voren komt, maar niet expliciet benoemd wordt. Bijvoorbeeld subsidieregeling 4: deze regeling gaat volledig over inclusie van kinderen in gezinnen die zelf niet kunnen rondkomen.
Subsidies	Standaard voorwaarde naleving VN Verdrag Handicap!		In 2022 is al benoemd dat er op dit moment geen rol voor concerninkoop is in aandacht voor inclusiviteit bij aanbestedingen. Deze rol ligt net als aandacht voor duurzaamheid en social return bij de projectleiders.

Bijlage 2

Gerealiseerde initiatieven	
Toegankelijke digitale dienstverlening	Onze gemeentelijke websites zijn beoordeeld op gebruiksvriendelijkheid en kregen een score A voor de belangrijkste sites en een score B voor andere essentiële platforms. Dit succes motiveert ons om verder te verbeteren. We werken aan een nieuw systeem voor online formulieren om digitale toegankelijkheid verder te verhogen.
Sterke werkgelegenheidsgroei	Onze gemeente presteert boven verwachting op het gebied van werkgelegenheid. We hebben 10% meer banen gecreëerd dan landelijk werd voorspeld; jaarlijks vinden gemiddeld 7.000 werkzoekenden via WeenerXL een baan; speciale programma's voor laaggeletterden en mensen met een psychische arbeidsbeperking overtreffen ruimschoots hun doelen. Over WeenerXL gesproken: de inzet van ons participatiebedrijf zorgt ervoor dat 's-Hertogenbosch één van de weinige middelgrote steden in ons land is waar de kans om in de bijstand te komen substantieel lager is dan de theoretische voorspelling op basis van het landelijke objectieve verdeelmodel voor de uitkeuringseuro's.
Slim Parkeren: van pilot naar succesvolle app	Onze 'Slim Parkeren' pilot is doorontwikkeld tot een volwaardige app, beschikbaar op Android en iOS. De app helpt gebruikers eenvoudig vrije gehandicaptenparkeerplaatsen in de gemeente te vinden.
Cultureel sensitieve mantelzorg	In 2025 voerden we een onderzoek uit naar de behoeften van mantelzorgers met diverse achtergronden, met als doel cultureel sensitieve zorg te verbeteren. We organiseren regelmatige bijeenkomsten voor mantelzorgers van allerlei achtergronden. Verder hebben we een nieuwe ontmoetingsplek in een moskee opgezet om ondersteuning laagdrempelig te maken.
Inclusief sportaanbod	We richtten het sportnetwerk NAH (Niet Aangeboren Hersenletsel) op, dat succesvol de juiste mensen met elkaar in contact brengt. Dit netwerk breiden we nu uit naar andere doelgroepen, zoals mensen met autisme en een verstandelijke beperking.

Gerealiseerde initiatieven	
Gezondheid en leefstijl verbeteren	We werken nauw samen met het Jeroen Bosch Ziekenhuis aan het promoten van gezondheid en leefstijl, waaronder een leefstijlloket waar inwoners advies en ondersteuning kunnen krijgen en een website die helpt bij het vinden van de juiste zorg en begeleiding.
Inclusieve ontmoetingen	Jaarlijks worden meerdere bijeenkomsten georganiseerd waarin inwoners en organisaties samenkomen om thema's zoals diversiteit, samenleven en gemeenschapsvorming te bespreken.
Herdenking en educatie	In 2023 en 2024 werd Keti Koti voor het eerst herdacht in het Stadhuis als onderdeel van het Herdenkingsjaar Afschaffing Slavernij. Naast de herdenking werden educatieve activiteiten georganiseerd, zoals lezingen, theatervoorstellingen en bewustwordingsprogramma's over het slavernijverleden. Deze activiteiten worden voortgezet door het Comité Keti Koti 's-Hertogenbosch.
Week van de Diversiteit	Deze week bood een intern gericht programma met lezingen, filmvertoningen en workshops over diversiteit en inclusie. De workshop Doorwerkingen Slavernijverleden in het Sociaal Domein trok een breed publiek uit de sociale sector.
Dialoog en respect	Tijdens de jaarlijkse Dag van de Dialoog gaan inwoners met elkaar in gesprek over maatschappelijke thema's. In 2024 werd een nieuwe aanpak geïntroduceerd waarbij dialoogtafels wijkgericht en vraag-gestuurd werden georganiseerd.
Onderwijs en maatschappelijke betrokkenheid	Jaarlijks nemen basisscholen, middelbare scholen, mbo- en hbo-instellingen deel aan de Week van Respect. Gastsprekers delen persoonlijke verhalen met leerlingen om bewustwording en empathie te vergroten. Dialoogleiders worden getraind in de Socratische gespreksmethode en begeleiden gesprekken over opvoeding en taboeonderwerpen, in samenwerking met lokale partners. We bezien of het Met Elkaar Bosschenaar als afgerond mag worden beschouwd of dat er in dit beleidsplan juist ruimte of wenselijkheid is om, al dan niet in gewijzigde vorm, door te gaan.

| Colofon

Dit is een uitgave van gemeente
's-Hertogenbosch

