

Startbijeenkomst Werkgroep Toegankelijkheid

- Korte kennismaking
- Opdracht projectteam
- Tijdlijn
- Doel/rol werkgroep, stava Stuurgroep Toegankelijkheid
- Quickwins (directieniveau) en Langere termijn actieprogramma (centraal)
- Afspraken maken werkwijze en acties voor 12 juli
- Bespreken per directie en gezamenlijke brainstorm

Werkgroep Toegankelijkheid

- 5.1, 2, e (GV) 5.1, 2, e
- 5.1, 2, e e (GV), 5.1, 2, e
- 5.1, 2, e 5.1, 2, e
- 5.1, 2, e 5.1, 2, e (P&O) 5.1, 2, e &D
- DII
- FB
- 5.1, 2, e , e (Projectteam, extern)
- 5.1, 2, e 5.1, 2, e (Projectteam, extern)

Opdracht Toegankelijke organisatie

Resultaten:

1. de toegang tot de gemeentelijke organisatie verbetert structureel voor ambtenaren met een (niet) zichtbare handicap en/of chronische ziekte.
2. niemand wordt of voelt zich belemmerd bij het werk. We willen dat alle collega's zich kunnen ontwikkelen en gelijkwaardig bejegend worden. Zodat iedereen gelijke kansen heeft en we niemand buiten sluiten.

Acties:

- Toegankelijkheid als onderdeel van de herijkte bestuursopdracht I&D
- Wat kunnen we nú verbeteren?
- Programmatische aanpak met monitoring voorstel

Inhoud

- Fysiek
- Digitaal (software, hardware)
- Sociaal (werknemers proactief ontlasten, rekening houden met behoeften, bewustzijn en bejegening, taal)
Inkoop, arbeidsvoorwaarden, communicatie- en informatievoorziening, facilitaire ondersteuning vallen onder één of meerdere van deze aspecten.

Met wie?

- Stuurgroep toegankelijkheid (en werkgroep)
- SNAB, Maat en Daad
- Medewerkers (ervaring & inhoud)
- Ervaringsdeskundigen

Tijdslijn

26 juni	Werkgroep
12 juli	Aanlevering agenda en stukken stuurgroep
18 juli	Stuurgroep <ul style="list-style-type: none">- Ter info: stand van zaken- Bespreken: planning opdracht en verwachtingen werk- en stuurgroep
d.d.	Werkgroep <ul style="list-style-type: none">- Input concept strategisch uitvoeringsdocument
9 augustus	Aanlevering agenda en stukken stuurgroep
15 augustus	Stuurgroep <ul style="list-style-type: none">- Bespreken concept strategisch uitvoeringsdocument
d.d.	Werkgroep
2 september	Aanlevering concept strategisch uitvoeringsdocument voor wethouder <ul style="list-style-type: none">- Stand van zaken- Quickwins/actiepunten voor actieplannen directies

6 september	Aanlevering agenda en stukken stuurgroep
11 september	Bespreking concept strategisch uitvoeringsdocument met wethouder
12 september	Stuurgroep
d.d.	Werkgroep
10 oktober	Stuurgroep Bespreken: actieprogramma Toegankelijkheid (centrale doel, acties, (meerjaren)begroting)
7 november	Stuurgroep: Bespreken: indicatoren en monitoringsvoorstel
d.d.	Werkgroep
5 december	Stuurgroep toegankelijkheid

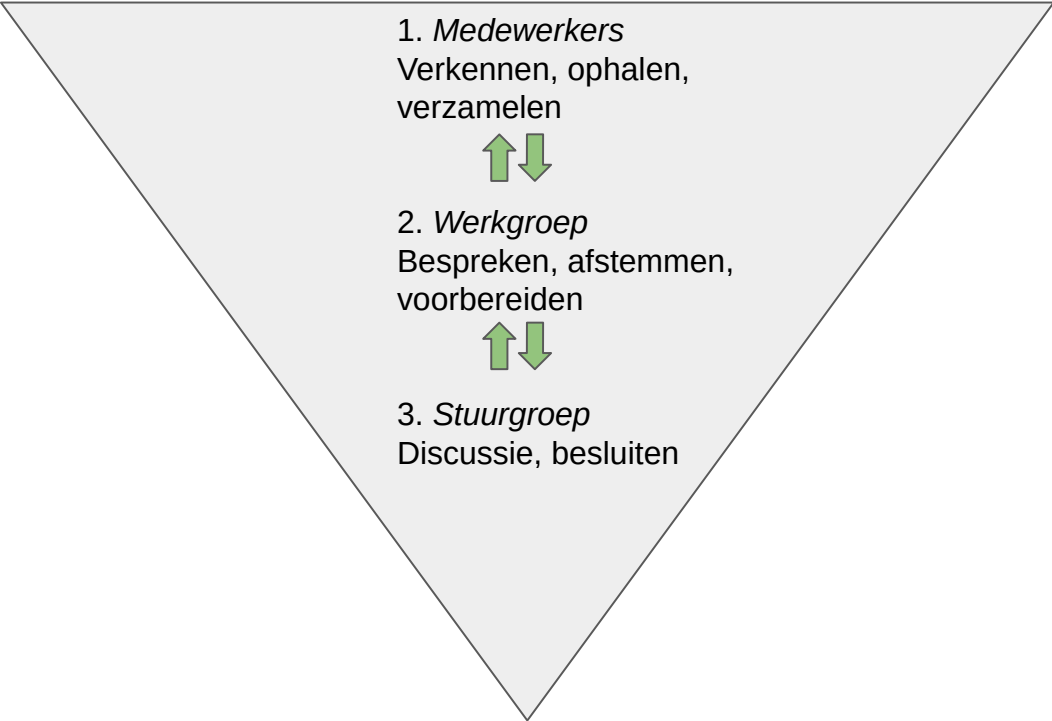
Stuurgroep Toegankelijkheid

Leden van de Stuurgroep

- 5.1, 2, e 5.1, 2, e
- 5.1, 2, e, e (GV)
- 5.1, 2, e e (FB)
- 5.1, 2, e (DII)
- 5.1, 2, e 5.1, 2, e (P&O)
- 5.1, 2, e (I&D)
- 5.1, 2, e 5.1, 2, e
- 5.1, 2, e, e (projectteam)

Rol stuurgroep

- > De stuurgroep neemt beslissingen, gaat niet in gesprek over 'details'. Verzoek deze voor te bereiden met een werkgroep en als beslispunten voor te leggen. In de werkgroep komen door de directieleden aangedragen medewerkers.
- > De stuurgroep komt 1 x per 4 weken bij elkaar.
- > De stuurgroep heeft gevraagd uitgedaagd te worden in te behalen doelen voor de opgave toegankelijkheid.
- > Advies/voorstel/beslispunten op quickwins/actiepunten voor actieplannen (lopen achter) en voor centraal actieprogramma.



1. *Medewerkers*
Verkennen, ophalen,
verzamelen



2. *Werkgroep*
Bespreken, afstemmen,
voorbereiden



3. *Stuurgroep*
Discussie, besluiten

Rol werkgroep

Op verzoek van de Stuurgroep start in juni een werkgroep met daarin de leverende en dienstverlenende directies om tot concrete acties te komen. Deze acties worden voorgelegd aan de Stuurgroep Toegankelijkheid zodat daarop kan worden ingezet. Begin september wordt een eerste conceptversie met gemeentesecretaris en wethouder besproken.

- **Waarom een werkgroep?**
- Integraal bespreken, elkaar inspireren en helpen.
- Voor centrale punten deze directies samenwerken en weten van elkaar wie waar mee bezig is.
- Twee sporen tegelijk: quick wins/actieplannen directies en centrale middellange/lange termijn actieprogramma (ook financiële consequenties).

Quickwins/ actieplannen directies

- Waar gaat het dan om? Denkrichting:
 - Handreiking Inclusief Inkopen wordt opgenomen in werkprocessen FB (?)
 - Welke interne processen kunnen/moeten toegankelijker?
 - Hoe is het geregeld met begeleiding/ondersteuning/werkplekken/laagdrempelig bespreekbaar/etc
 - Hoe is de interne fysieke, sociale en digitale toegankelijkheid? Zijn informatie, bijeenkomsten en overleg voor iedereen goed toegankelijk? Hoe is dat geborgd?

Aanpak en vragen om te beantwoorden

- Voorstel: helder afbakenen wat we 12 juli aanleveren voor Stuurgroepoverleg op 18 juli en wie doet wat (binnen eigen directie en/of in samenwerking).
- Wat is nodig aan informatie voor Stuurgroep om te kunnen beslissen? Denk aan onderbouwing, acties, etc.

Gemeentelijk vastgoed (check, update en aanvullen)

- Bij verbouwingen en renovatie volgt GV consequent de ITS-normen (Integrale Toegankelijkheid Standaard) om de portefeuille (intern en extern) fysiek toegankelijker te maken.
- Intern hebben we twee collega's (bouwmanagers) die als kennisdrager van toegankelijkheid functioneren voor de verbouw- en renovatieprojecten.
- 5.1, 25.1, 2, e is sinds de start namens GV vertegenwoordiger in Maat en Daad. 5.1, 2, e valt regelmatig in als scrummaster en heeft de afgelopen jaren veel casuïstiek verslagen, werkprocessen en ook projecten voor Maat en Daad opgepakt en uitgewerkt (denk aan de auditieve vergaderzalen en de allergeenarme ruimten)
- In oktober 2023 heeft GV voor ca. 10 collega's (assetmanagers, projectleiders en bouwmanagers) een uitgebreide workshop toegankelijkheid laten organiseren door PBT-consult. Het voornemen is hier een vervolg voor te plannen, voorsortierend op de NEN-9120 norm die tot 15 juli a.s. een concept is en na de verwerking van het commentaar wordt vastgesteld. De NEN 9120 geeft een eenduidige definitie van wat toegankelijke en bruikbare gebouwen zijn.

Personeel en organisatie 1 (check, update en aanvullingen)

Inbreng van 5.1, 2, 5.1, 2, e - 3 doelstellingen voor 2024

1. Het toerusten van HR-adviseurs met een passend instrumentarium o.b.v. van wat reeds mogelijk is
2. Versterken van de samenwerking met andere bedrijfsvoeringsdisciplines als het gaat om onboarding van nieuwe medewerkers irt toegankelijkheid. Concreet: alle dienstverlening m.b.t. toegankelijke werkomgeving (FB) /werkplek (ICT/Arbo) en ondersteuning (P&O) dichtbij elkaar georganiseerd.
3. Zicht krijgen op aanvullende wensen en behoeften op het gebied van Toegankelijkheid

Personeel en organisatie 2 (check, update en aanvullingen)

Inbreng van 5.1, 2, 5.1, 2, e - Welke quickwins zie je al?

- Het creëren van overzicht en inzicht in de bestaande mogelijkheden en interventies
- Informatievoorziening van de bestaande mogelijkheden verbeteren op Intranet (voor HR adviseurs, LG en medewerkers)
- Extra aandacht voor toegankelijkheid borgen in het MWO

P&O - wat doen we al?

- Arbo goedgekeurde werkplekken zowel thuis als op kantoor
- Mogelijkheid een taxi te regelen als iemand een been heeft gebroken oid (aanbod providorboog)
- Beeldschermbrillen na advies arbo adviseur
- Software om te pauzeren
- Extra grote laptop of beeldscherm bij slechtzienden
- Vergoeding parkeerkosten indien medisch aandoening het noodzakelijk maakt met de auto te komen
- Webtoegankelijke PO informatie op intranet
- Aandacht voor toegankelijkheid in instroomproces (apart toegemailed)
- In de MAG systematiek (gesprekscyclus): toegankelijke gesprekskaarten
- Toegankelijkheid beter geborgd in stedelijke onboarding
- Uitvoering wet banenafpraak
- Deelnemer Maat en Daad
- Informatie in systemen zoals Mijn P&O steeds meer in toegankelijke taal

Facilitair Bureau

- Toegankelijkheid betreft een breed thema. Voor FB raakt dit de zowel producten van Huisvesting als Services.
- Wij onderzoeken op dit moment of 2 trekkers – 1 Huisvesting 5.1, 2, e en 1 Services (ntb) een goede invulling is om zo de meest optimale invulling hieraan te geven. Zij zullen dan bij hun eigen afdeling en gezamenlijk bij de Locatieteams ophalen waar kansen liggen en deze vertalen naar concrete acties.
- Elk inkooptraject en verbouwing raakt ook toegankelijkheid. De doelstelling van de opgave is nog onduidelijk. Daarom weten we nog niet wat en wie we moeten opgeven.

De panden waar ambtenaren in gehuisvest en/of werkzaam zijn, zijn ontworpen en ingericht voor iedereen

Voorstel centraal vastgesteld doel:

- **De panden waar ambtenaren in gehuisvest en/of werkzaam zijn, zijn ontworpen en ingericht voor iedereen. Dit betekent vrij van onnodige en onbedoelde obstakels die een extra beperking opwerpen. Universal design gaat ook over goede navigeerbaarheid en veilig gebruik. We willen dat in 2030 al onze gemeentelijke panden hieraan voldoen voor zover dit nodig en mogelijk is.**

Aanpak

- We werken in 2024 een ambitieus voorstel uit voor fasering, prioritering en begroting voor het toegankelijk maken van al onze panden. We geven daarmee een vervolg aan de in 2018 uitgevoerde ITS-scans en gedane aanpassen in 14 grote gemeentelijke panden.
- We maken criteria voor het renoveren, huren of gebruiken van panden met betrekking tot toegankelijkheid. Vooraf wordt een toegankelijkheids check gedaan, benodigde aanpassingen worden direct meegenomen in de begroting/verbouwkosten.
- Directies inventariseren in 2024 samen met werknemers aan welke (algemene) aanpassingen behoefte is. Hierbij wordt gekeken naar de brede definitie van toegankelijkheid en gelijkwaardig kunnen meedoen zoals bedoeld in het VN-verdrag Handicap.
- Alle bijeenkomsten en evenementen zijn toegankelijk voor iedere medewerker zodat iedereen zonder belemmering kan deelnemen aan inhoudelijke en sociale werkgerelateerde activiteiten
- We maken structureel geld vrij voor noodzakelijke tussentijdse aanpassingen, zoals bijvoorbeeld deuropeners of stille werkruimtes.

Criteria

- We werken volgens het principe 'nothing about us, without us', waarbij ervaringen, kennis en behoeften van medewerkers worden meegenomen op vooraf vastgestelde momenten gedurende het gehele traject (van plan tot uitvoering). Zo zorgen we voor checks vooraf, tijdens en bij afronding.
- We hanteren de op dat moment geldende ITstandaard (Integrale Toegankelijkheidsstandaard) en sluiten daarmee ook aan bij de nieuwste (inter)nationale richtlijnen, standaarden en wettelijke normeringen. We streven naar het hoogste niveau van toegankelijkheid en maken hiermee onze gebouwen toekomstbestendig.

Stuurgroep 23 mei:

1. Kan bovenstaande scherper? Meer ambitieus? Worden jullie hierdoor uitgedaagd?
2. Welke acties kan je als directie(s) zelf al in gang zetten om nu oppakken (korte termijn) om bij te dragen aan het behalen van bovenstaande doel (lang termijn)?
3. Wat is er nodig om dit voor elkaar te krijgen? Welke rol gaan jullie hierin spelen?
4. Hoe budget te regelen voor scans van de gebouwen op basis van ITstandaard? Wat is er al geregeld?

Laagdrempelig, duidelijk en inclusief aanbod voor hulpmiddelen en ondersteuning

Voorstel centraal vastgesteld doel:

- **Medewerkers kunnen op een laagdrempelige manier een verzoek tot een maatwerkvoorziening indienen (hulpmiddelen of ondersteuning). De werkwijze is bij alle medewerkers bekend en duidelijk. De aanvraag is inclusief en een efficiënte en effectieve afhandeling van de aanvraag, en daarmee het ontlasten van de medewerker, staat voorop.**

Acties

- > We stellen een maatwerkbudget voor hulpmiddelen en ondersteuning beschikbaar. We gaan directie overstijgend te werk; de afhandeling van de aanvraag staat voorop
- > We zorgen ervoor dat het servicepunt dat aanvragen en meldingen in behandeling neemt beschikt over de nodige capaciteit, expertise en mandaat
- > We sturen op een afhandeling van aanvragen of meldingen binnen 5 werkdagen
- > We voeren een behoefte- en tevredenheidsonderzoek uit onder medewerkers
- > We toetsen de aanvraagformulieren en bijbehorend werkproces op begrijpelijkheid en inclusiviteit bij ervaringsdeskundigen
- > We registreren het gebruik van hulpmiddelen en/of ondersteuning door medewerkers systemisch AVG-proof
- > Advies van een arboarts of ergotherapeut wordt overgenomen.

Meetbare indicatoren

- > Tevredenheid medewerkers
- > Aantal afgehandelde (gerealiseerde) aanvragen/meldingen
- > Tijdsbestek waarbinnen de aanvraag/melding wordt gerealiseerd
- > Systemische casuïstiek die bij Maat en Daad wordt aangemeld

Stuurgroep 23 mei:

1. Kan bovenstaande scherper? Meer ambitieus? Worden jullie hierdoor uitgedaagd?
2. Welke acties kan je als directie(s) zelf al in gang zetten om nu oppakken (korte termijn) om bij te dragen aan het behalen van bovenstaande doel (lang termijn)?
3. Wat is er nodig om dit voor elkaar te krijgen? Welke rol gaan jullie hierin spelen?