

Beknopt verslag Stuurgroep Toegankelijkheid 12 september 2024

Aanwezigen:

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

Agenda en besprekpunten:

1. Opening en vaststelling van de agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld. De voorzitter blikt terug op de afgelopen bijeenkomsten van de stuurgroep en stelt voor om strakker te sturen of om de bijeenkomsten te verlengen met 30 minuten. De keuze van de stuurgroep valt op efficiënter vergaderen.

2. Vaststellen verslag bijeenkomst 18 juli 2024 en doornemen bijbehorende actielijst

Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld. De actielijst wordt doorgenomen:

1. Het projectteam agendeert een overzicht van toegankelijkheidsnormen - afgehandeld: dit onderwerp staat op de agenda (agendapunt 6).
2. 5.1, 2, e neemt contact op met SNAB over de enquête - afgehandeld: 5.1, 2, e heeft contact gehad met de voorzitter van SNAB. De enquête is vooraf ter kennisname gedeeld met de stuurgroep.
3. Deelname 5.1, 2, e - afgehandeld: 5.1, 2, e is lid van de stuurgroep.
4. Bespreken checklist mogelijke interventies toegankelijkheid - afgehandeld: overzicht met interventies is geagendeerd ter kennisname (zie agendapunt 4)
5. Bespreken vervolg Maat en Daad - nog uitvoeren: 5.1, 2, e gaat in september in gesprek met Maat en Daad.

3. Update voortgang opdracht

De stuurgroep wordt geïnformeerd over de voortgang van de opdracht en de vervolgplanning.

De agenda van de stuurgroep op 10 oktober wordt met de voorzitter afgestemd. De agenda hangt af van de input van de werkgroep en de uitkomsten van het gesprek met de wethouder op 3 oktober (*toevoeging: het gesprek met de wethouder is verplaatst naar een ntb. moment*).

De werkgroep heeft behoefte aan een formele opdracht (taakomschrijving, verhouding tot stuurgroep, beschikbare middelen). De stuurgroep vraagt de werkgroep om een opdrachtbeschrijving voor te bereiden en deze (evt. per e-mail) aan de stuurgroep voor akkoord voor te leggen.

4. Notitie Interventies toegankelijkheid en best practices
De stuurgroep neemt kennis van de notitie Interventies toegankelijkheid en best practices. Het projectteam stemt het vervolg af met Bureau I&D en de opdrachtgever (gemeentesecretaris). De stuurgroep wordt over het vervolg geïnformeerd.
5. Voorstel Quick wins per directie
De quick wins van de directies P&O en Digitale Voorzieningen worden uiterlijk 20 september toegevoegd. Het overzicht van quick wins wordt vervolgens door het projectteam ter kennis van de gemeentesecretaris gebracht. De stuurgroep wordt over het vervolg geïnformeerd.
6. Advies normering toegankelijkheid
5.1, 2^{5.1, 2, e} 5.1, 2, e geeft een technische toelichting op het memo en de keuzemogelijkheden.

De stuurgroep spreekt de ambitie uit om te streven naar de NEN-9120 norm waar dit mogelijk is. Het is wel zaak om hierbij oog te houden voor de haalbaarheid en eventuele (bestuurlijke) risico's. Daarom verzoekt de stuurgroep de werkgroep om een scenario voorstel voor te leggen, waarin wordt ingegaan op de fasering, financiën en bestuurlijke besluitvorming, en op basis van deze scenario's een bestuurlijk advies voor te leggen. Dit scenario voorstel wordt na afstemming in de stuurgroep met de wethouder afgestemd. De uitkomst van het voorstel wordt vervolgens opgenomen in het Actieprogramma Toegankelijke Organisatie - dat aan het college voor besluitvorming wordt voorgelegd.

7. Wat verder ter tafel komt
Er zijn geen aanvullende punten.
8. Sluiting
De voorzitter sluit de vergadering.

Actielijst

NR.	Wat	Wie	Deadline
1.	Bespreken met Maat en Daad en 5.1, 2, e onduidelijkheid en wat nodig is.	5.1, 2, e en 5.1, 2, e	September
2.	Opdrachtschrijving werkgroep Toegankelijkheid aan de stuurgroep voorleggen	Werkgroep	Oktober
3.	Informereren stuurgroep over vervolg opdracht quick wins en interventieoverzicht toegankelijkheid en best practices	Projectteam	Oktober

4.	Scenariovoorstel met bestuurlijk advies voorleggen aan de stuurgroep over de planning van het toegankelijk maken van panden voor medewerkers (streven naar ambitie NEN-9120) waarin wordt ingegaan op de fasering, financiën, risico's.	Werkgroep (GV en FB)	Ntb
----	---	----------------------	-----

Bijlage II. Investeringsaanvraag toegankelijkheid ambtelijke huisvesting

INVESTERINGSVOORSTEL

ALGEMEEN

Titel Investering	Nieuwe aanvraag: Bestuursopdracht I&D toegankelijkheid ambtelijke huisvesting.
Doel, nut en noodzaak van de investering (korte bestuurlijke toelichting van de investering)	<p>Het verbeteren van de toegankelijkheid van de ambtelijke huisvesting draagt bij aan een meer inclusieve stad en een meer inclusieve organisatie. Hiermee wordt aangesloten op de ambitie die is vastgelegd de nieuwe Bestuursopdracht Inclusie & Diversiteit (2024 - 2028) vernieuwde Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028 .</p> <p>In 2024 is door de Stuurgroep Toegankelijkheid de ambitie vastgesteld te streven naar gebouwen waar medewerkers en bezoekers, ook als zij beperkingen hebben en/of als zij gebruik maken van hulpmiddelen zich vrij en niet afhankelijk van anderen, kunnen verplaatsen. Dit op basis van de NEN-normering op toegankelijkheid.</p> <p>De kostprijs is nu geraamd op €85 per m2. Op dit moment loopt er een onderzoek of de m2 prijs toereikend is voor de nog vast te stellen scenario's voor de uitvoering van deze NEN normering. Bij de VJN 2026 wordt deze investering herijkt qua m2 prijs.</p> <p>De planning is om de aanpassingen aan de gemeentelijke huisvestingspanden zoveel mogelijk tegelijkertijd te laten plaatsvinden met de werkzaamheden vanuit het krediet inbouwpakketten.</p> <p>Deze opdracht rondom toegankelijkheid zorgt voor een verbreding van de scope van de werkzaamheden rondom het krediet inbouwpakketten.</p> <p>Zie ook onderstaande website over de Vernieuwde bestuursopdracht 2024-2028 - Tamtam</p>
Jaar van aanvang en looptijd	2025-2032
Excell Investeringsraming inclusief aanvullende onderbouwing?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja, deze is als bijlage bijgevoegd. De financiële raming van de projectbedragen in het excell format moet aanvullend kwantitatief en kwalitatief worden onderbouwd, bijvoorbeeld met PxQ berekening en normbedragen en de relatie met een bepaald kwaliteitsniveau.
Bijkomende exploitatielasten voor nieuwe (uitbreidings) investeringen (EHBO)	<input checked="" type="checkbox"/> Nee <input type="checkbox"/>
Uitvoerend directie	Facilitair Bureau
Projectleider	<small>5.1.2.0</small> 5.1, 2, e

Financieel Adviseur	5.1, 2, e	5.1, 2, e
Datum aanvraag	3-12-2024	

KENMERKEN (KEUZELIJSTJE)

Domein	Bestuur en Organisatie
Cluster (zie ook bijlage 3)	Huisvesting
Categorie	Stad Maken
Type	Maatschappelijk
Gebied	Stadsbreed
Prioriteit	Noodzakelijk
Aard van de investering	Investing met economisch nut

TOELICHTING

Standaardvervanging?	Nee
Investing in de informatievoorziening?	<input checked="" type="checkbox"/> Nee <input type="checkbox"/> Ja, dan wordt deze investering niet behandeld als een vervangingsinvestering, maar als een verbeteringsinvestering
XaaS toepassing?	<input checked="" type="checkbox"/> Nee <input type="checkbox"/> Ja, dan wordt deze investering niet behandeld als investering, maar als een XaaS project.
Relatie met eerdere besluitvorming, wettelijk kader, gemeentelijk beleid	Het college van burgemeester en wethouders bouwt met de vernieuwing van de bestuursopdracht door op de vorige Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2020-2023. Dat is nodig omdat werken aan inclusie en diversiteit nog niet vanzelfsprekend is in onze organisatie.
Indien sprake is van verbetering of uitbreiding: Bestuurlijke wenselijkheid zoals blijkt uit: bijdrage aan beleidsdoelen, coalitie-akkoord, strategisch plan of structuurvisie	De vernieuwde bestuursopdracht is verbonden met de Uitvoeringsagenda Inclusie en Diversiteit 2024-2028. In deze agenda staan acties en maatregelen die we gaan uitvoeren. Het gaat om lopende acties uit het Uitvoeringsplan uit 2021 die we voortzetten, waar nieuwe maatregelen aan zijn toegevoegd. De toegevoegde maatregelen zijn gebaseerd op kennis die we de afgelopen jaren hebben opgedaan door de onderzoeken van Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS), Muzus en Verwey-Jonker.

Onderbouwing prioriteit	Vanuit de bestuursopdracht komt een toegankelijkheidsagenda waarin staat hoe we de sociale, fysieke en digitale toegankelijkheid gaan verbeteren. Daarin is speciaal aandacht voor ambtenaren met een (niet)zichtbare beperking, psychische aandoening, chronische ziekte of een neurodivers brein. Je kunt bijvoorbeeld denken aan het vergroten van de toegang van gemeentelijke panden voor collega's in een rolstoel. Of aan het verbeteren van het werkgeverschap, door werknemers zo te ondersteunen dat ze hun werk kunnen doen,
Onderbouwing toegepast kwaliteitsniveau	nvt
Betrokkenheid externe partijen	nvt
Onderbouwing bijkomende exploitatielasten (EHBO)	
Welke duurzaamheidsaspecten zijn van toepassing? **	<input type="checkbox"/> Terugdringen CO2 uitstoot <input checked="" type="checkbox"/> Circulariteit/hergebruik materialen <input type="checkbox"/> Vergroening <input type="checkbox"/> Klimaatadaptatie
Indien duurzaamheidsaspecten geen rol spelen, waarom is dit niet overwogen?	

** : Bij investeringen groter dan € 1 miljoen worden de berekeningen toegevoegd van duurzaamheids-effecten zoals gevraagd in de Toepassingsregel duurzame investeringen 2023. Voor advies over het kwantificeren van eventuele duurzaamheidseffecten in investeringsvoorstellen kan je contact opnemen met team duurzaam opdrachtgeven en inkopen, 5.1, 2, i @amsterdam.nL

AANVULLING XAAS PROJECT

Waarom wordt dit project als XAAS gerealiseerd?	
Kunnen andere partijen de dienstverlening in de toekomst overnemen?	
Wat wordt er gedaan in de implementatie fase?	Looptijd, contractpartij, inzet personeel etc.
Worden er nog andere werkzaamheden verricht, buiten de implementatie?	Contractpartij, inzet personeel etc.

RISICOPROFIEL

Risico's	Geen
Neveneffecten	Geen
Komt het investeringsvoorstel uit boven de drempel-waarde van € 30 miljoen genoemd in de Regeling grote projecten en is deze van toepassing?	Nee

TOETS CONTROL

Naam Controller	
Globaal advies op juistheid, volledigheid, naamgeving	<input type="checkbox"/> Positief <input type="checkbox"/> Negatief Ruimte voor toelichting
Investeringsraming en exploitatielasten	Zie Excel-bijlage
Prioritering en onderbouwing	<input type="checkbox"/> Positief <input type="checkbox"/> Negatief Ruimte voor toelichting
Duurzaamheid:	<input type="checkbox"/> Positief <input type="checkbox"/> Negatief Ruimte voor toelichting
Andere vermeldens-waardige aspecten	

BIJLAGE 1 INVESTERINGSRAMING

[Bijlage_excell_bij_format_investeringsvoorstellen.xlsx](#)

LET OP:

De financiële raming (het excell sheet) moet aanvullend zowel kwantitatief als kwalitatief worden onderbouwd, bijvoorbeeld met een PxQ berekening en normbedragen en de relatie met het gekozen kwaliteitsniveau en de mogelijke varianten daarin.

Bijlage III. Uitgangspunten toegankelijkheid

Je werkplek werkend krijgen om te werken voor de Amsterdammers

Met veel bevoegenheid werken Amsterdammers voor de Amsterdammers. En in de organisatie met en voor elkaar. Maar ook is het bewustzijn, betrekken van medewerkers en het (h)erkennen van wat er nodig is voor een goed werkende aangepaste werkplek (nog) ondermaats. Daardoor sluiten we binnen de organisatie ook Amsterdammers en collega's buiten. Naast dat dit leidt tot reparaties achteraf en hogere kosten leidt dit tot frustratie en machteloosheid bij collega's. Ze hebben het gevoel hun werk niet naar behoren te kunnen doen en ervaren uitsluiting. Dat past niet in een organisatie die voor alle Amsterdammers het werk mogelijk wil maken.

Wat is er nodig voor een toegankelijke organisatie?

In een inclusieve organisatie krijgt iedereen de mogelijkheid om volwaardig mee te doen en zich te ontwikkelen. En om mee te kunnen doen **en samen te kunnen werken**, heb je toegang nodig. Bijvoorbeeld tot gebouwen, gebruiksvoorwerpen en informatie. Voor personen met een (niet) zichtbare beperking en/of chronische ziekte is dit nog niet vanzelfsprekend. De inrichting van onze samenleving en onze organisatie bevat veel onnodige drempels die **collega's** beperken, **meer dan hun beperking zelf**, in hun mogelijkheden en in hun werk. Dit leidt, meestal onbewust, tot uitsluiting.

We maken onderscheid tussen drie vormen van toegankelijkheid:

- Bij *fysieke toegankelijkheid* kunnen mensen met een (niet) zichtbare beperking en/of chronische ziekte zich vrij verplaatsen, zonder daarbij afhankelijk te zijn van anderen. Het betreft de toegang, bruikbaarheid en veiligheid van gebouwen en faciliteiten.
- Bij *digitale toegankelijkheid* is de digitale informatie en zijn diensten volledig toegankelijk voor iederéén. Zoals een app, website of digitaal portaal. Ook als je bijvoorbeeld slechthorend, slechtziend of kleurenblind bent. Of als je een neurodivers brein hebt. Bij digitale toegankelijkheid houden we daarnaast rekening met gebruikers die laaggeletterd zijn.
- Bij *sociale toegankelijkheid* gaat het om taal, bejegening (houding) en bewustwording van hoe we op een gelijkwaardige manier met elkaar omgaan. Als iets sociaal toegankelijk is, dan word je bijvoorbeeld goed te woord gestaan en met een open houding ontvangen. Je kunt makkelijk bij de juiste informatie komen. Bij activiteiten houdt men rekening met wat jij wil, kan en nodig hebt om mee te doen.

Toegankelijke organisatie

Elke collega op het werk heeft recht om gelijkwaardig toegang te krijgen tot (digitale) informatie en diensten. Zodat iedereen gelijke kansen heeft om mee te doen, het werk kan doen, **samen kan werken** en zich kan ontwikkelen en doorgroeien. Dat betekent dat we *van tevoren* nadenken of ons beleid, onze diensten en producten toegankelijk zijn en niemand uitsluiten. Zodat collega's niet telkens weer om toegang of speciale ondersteuning moeten vragen. Dat betekent ook dat we ons bewust zijn van hoe we met elkaar omgaan en welke taal we gebruiken. En dat we als organisatie proactief handelen.

"Ik wil gewoon aan het werk, maar moet vier loketten langs waar ik steeds opnieuw moet uitleggen wat mijn beperking is, waarom ik iets nodig heb, dat ik nu mijn werk echt niet kan uitvoeren en dat wat ik nodig heb niet in de catalogus staat. Dit werkt frustrerend en demotiverend. De mogelijkheid tot integraal afstemmen en een centraal persoon die alles

regelt zou een hele verbetering zijn."

Juridische kaders rondom toegankelijkheid

Iedereen heeft recht op arbeid. Nederland is verbonden aan het VN-verdrag Handicap. Daarin staan maatregelen om de positie van mensen met een beperking te verbeteren. Dit verdrag moet ervoor zorgen dat mensen met een beperking gelijkwaardig aan de samenleving kunnen deelnemen. Op alle aspecten van het leven, zoals wonen, reizen, sporten, zorg. Ook arbeid. Het verdrag verplicht deelnemende landen onder andere om de erkenning van de vaardigheden, verdiensten en talenten van personen met een handicap en van hun bijdragen op de werkplek en arbeidsmarkt te bevorderen. De Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte regelt dat werkgevers redelijke aanpassingen mogelijk moeten maken om werknemers met een handicap of chronische ziekte te laten werken.

Onze organisatie is zich nog niet voldoende bewust van alle (onnodige) belemmeringen op het werk voor deze medewerkers, waardoor zij nu niet dezelfde kansen krijgen als collega's zonder een (niet) zichtbare beperking en/of chronische ziekte. En daardoor (deels) onbedoeld worden buitengesloten. Daarnaast is er vaak sprake van handelingsverlegenheid. Uit diverse onderzoeken (Intern1/SCP2/NIM3) blijkt dat collega's met een (niet) zichtbare beperking en/of chronische ziekte veel energie moeten steken in het regelen van zaken om hun werk te kunnen doen. Medewerkers krijgen nog altijd onvoldoende ondersteuning en voelen zich buitengesloten en beperkt in hun ontwikkelmogelijkheden. [Het recent gepubliceerd Verwey-Jonker onderzoek laat daarnaast ook zien dat mensen met een \(niet\) zichtbare beperking en/of chronische ziekte meer discriminatie, pestgedrag, intimidatie, onheuse bejegening en uitsluiting ervaren.](#)

Ambities toegankelijkheid

- De toegang tot de gemeentelijke organisatie verbetert structureel voor ambtenaren met een (niet) zichtbare beperking en/of chronische ziekte.
- Niemand wordt of voelt zich belemmerd bij het werk. We zorgen ervoor dat alle collega's zich kunnen ontwikkelen, doorgroeien naar een andere of hogere functie, en gelijkwaardig bejegend worden. Zodat iedereen toegang heeft tot dezelfde kansen en we niemand buiten sluiten.

Wat gaan we doen?

De gemeente Amsterdam wil een toegankelijke werkgever zijn voor al haar medewerkers. Dat betekent dat we bij het inrichten van de organisatie, processen en activiteiten kijken of de toegankelijkheid voldoet en waar dit beter kan. We kijken daarbij ook naar het VN-verdrag Handicap en werken volgens de methode 'Niets over ons, zonder ons'. Oftewel, we werken samen met ervaringsdeskundigen en de benodigde expertise om tot duurzame verbeteringen te komen. De organisatie zet zich daarom actief in om het bewustzijn rondom deze vorm van (onbewuste) uitsluiting te vergroten, onnodige drempels weg te halen en toegankelijkheid te vergroten.

We ontwikkelen een actieprogramma om de fysieke, digitale en sociale toegankelijkheid van de organisatie te verbeteren voor iedereen. Het actieprogramma bevat centrale en vastgestelde doelen en duidelijke afspraken over wat elke directie wat en wanneer doet. We leggen hierbij ook de verbinding tussen binnen en buiten: wat doen we in onze organisatie en wat doen we in de stad.

We spelen in op lopende programma's en kijken waar aanvullende interventies mogelijk zijn. Daarnaast zal ook, zeker op het vlak van fysieke toegankelijkheid, financiële ruimte nodig zijn om de ambities waar te maken. De ruimte hiervoor bepaalt voor een groot deel welke doelen kunnen worden opgenomen in het uitvoeringsprogramma.

Wat hebben we al gedaan?

- In samenwerking met het medewerkers netwerk Stedelijk Netwerk voor Ambtenaren met een Beperking (SNAB) en Onderzoek en Statistiek hebben we een periodieke vragenlijst opgesteld om medewerkers te bevragen op de toegankelijkheid van de organisatie en te monitoren of het actieprogramma voldoende effectief is.
- We hebben gesprekken georganiseerd. En een (goed bezochte) kennissessie waarbij medewerkers met (ervarings)kennis input gaven.
- We hebben prioriteiten geïnventariseerd en gesproken met het maatwerkteam voor de fysieke werkplek 'Maat en Daad'.

Met de trekkers van Inkoop hebben we een handelingskader opgesteld.

Bijlage IV. Memo advies normering toegankelijkheid

Memo Normering toegankelijkheid gebouwen huisvesting en kantoren gemeente

Aan Stuurgroep toegankelijkheid organisatie

Van Werkgroep Toegankelijkheid
Opgesteld door ^{5.1, 2, e} 5.1, 2, e (GV) en ^{5.1, 2, e} 5.1, 2, e in
afstemming met het Projectteam en de Werkgroep Toegankelijke Gemeente

Datum Versie 5 september 2024

Ter bespreking in de stuurgroep van 12 september a.s.

Inhoudsopgave

. Deel 1 Advies over de normering toegankelijkheid van gebouwen waarin ambtenaren zijn gehuisvest

1. Aanleiding en doel

Op 18 juli 2024 deed de Stuurgroep Toegankelijkheid het volgende verzoek:
'Maak een uitwerking van de verschillende toegankelijkheidsnormen die kunnen worden gehanteerd. Met daarbij uitleg wat het is en waar de verschillen zitten. Evenals het advies van ons welke standaard gaat worden aangehouden, waarom en wat de consequenties daarvan zijn.'

Leg het verschil uit tussen bouwnorm, ITS, NEN en ongehinderd (NKTL) voor een keuze. We kennen in Nederland verschillende eisen, normen, richtlijnen en keurmerken bedoeld om de toegankelijkheid van de fysieke omgeving te verbeteren. Alvorens de

belangrijkste eruit te lichten, enige algemene opmerkingen die de waarde en betekenis ervan kunnen helpen inschatten: Niet elke norm of richtlijn heeft evenveel autoriteit.

Aan de hand van dit memo en het bijgevoegde advies kan de Stuurgroep een weloverwogen en bewuste keuze maken in de te hanteren toegankelijkheidsnormen.

Uitgangspunt is dat deze toegankelijkheidsnormen stroken met de door de Stuurgroep vastgestelde ambitie in de 'Notitie uitgangspunten toegankelijkheid'. Dit uitgangspunt voor wat betreft fysieke toegankelijkheid is: *Alle medewerkers en bezoekers, ook als zij beperkingen hebben en/of als zij gebruik maken van hulpmiddelen en/of een hulphond, kunnen zich vrij verplaatsen zonder daarbij afhankelijk te zijn van anderen. Het betreft de toegang, bruikbaarheid en veiligheid van gebouwen en faciliteiten.* (Zie verder de notitie uitgangspunten voor de stuurgroep).

2. Samenvatting advies over de normering:

Het advies van de werkgroep toegankelijkheid is de nieuwe landelijke NEN-norm toegankelijkheid (NEN 9120) die naar verwachting per 1 januari 2025 door BZK wordt ingevoerd, te gebruiken als meetlat. Dat wil zeggen dat de NEN-9120 zo goed als mogelijk wordt gevolgd, met als doel een kwalitatief vergelijkbaar niveau van toegankelijkheid te realiseren.

De NEN 9120 toegankelijkheid houdt rekening met meerdere vormen van beperkingen: mensen met rolstoel, mensen die slecht ter been zijn, mensen die - tot aan de entree - gebruik maken van een scootmobiel, mensen die slechtziend of blind zijn, mensen die slechthorenden of doof zijn, lange mensen, kleine mensen, mensen met obesitas, et cetera.

Daarbij sluit de NEN-norm 9120 aan op de Europese disability act die medio 2025 ingaat. Door voor NEN-norm als meetlat te kiezen tonen we ambitie en laten we zien dat we onze kantoren echt toegankelijkheid willen maken. Dit betekent concreet:

- NEN-norm 9120 hanteren bij nieuwbouw van panden;
- Bij verbouwingen de NEN-norm 9120 als meetlat gebruiken;
- Bij bestaande panden NEN-norm 9120 als meetlat gebruiken;
- Als bij bestaande panden niet aan de NEN-norm 9120 kan worden voldaan vanwege bijvoorbeeld technische beperkingen (door bijvoorbeeld beperkte maatvoering) dan luidt het advies:
"Ga met de gebruikers (ervaringsdeskundigen met beperkingen) en deskundigen op het gebied van toegankelijkheid in gesprek over de benodigde aanpassingen en oplossingen".

Voordelen:

- Bij nieuwbouw en verbouwingen de NEN-norm 9120 hanteren betekent minder kosten achteraf of in latere jaren bij aanscherping van de bouwwetgeving (per 2027).
- En ook minder kosten of lange wachttijden in de toekomst bij verzoeken voor individuele aanpassingen die (nieuwe) medewerkers kunnen aanvragen vanuit de wet gelijke behandeling en Europese wetgeving voor werknemers.

3. Scenario's over de normeringen

3.1 Scenario 1 Normering: Voldoen aan de wettelijke eisen (in bouwwetgeving/Bbl)

In het Besluit bouwwerken leefomgeving (Bbl) staan regels over veiligheid, gezondheid, duurzaamheid en bruikbaarheid van bouwwerken. Daarnaast heeft het Bbl regels over de staat en het gebruik van een bouwwerk.

Voordelen:

- Sinds 1992 geldt in Nederland het Bouwbesluit, een wettelijk kader waarin is opgenomen aan welke minimum kwaliteitseisen nieuwe en bestaande gebouwen moeten voldoen.
- De kosten om aan de minimale eisen hieraan te voldoen zullen alleen bij panden die nieuw gebouwd voor 1992 hoger uitvallen. Aan de bestaande bouw van voor 1992 werden immers lagere eisen gesteld.

Nadelen:

- De normen gelden slechts voor nieuwbouw en zelfs dan betreft het minimale eisen. Het is langer bekend bij het Rijk en opdrachtgevers dat de norm onvoldoende de toegankelijkheid borgt;
- Het Rijk /BZK heeft de normerende instantie verzocht om een nieuwe NEN- norm toegankelijkheid te ontwikkelen waarin toegankelijkheid zoals in het VN-verdrag handicap en Wet gelijke behandeling en actieplan Bouw uitgewerkt wordt;
- Er is een aantal gebouwen en panden van de gemeente dat waarschijnlijk zelfs niet aan de huidige normeringen en maatvoering van het bouwbesluit (Bbl) voldoet. Dit gaat om erfgoed en panden die in de jaren 70 en 80 gebouwd zijn (denk aan Stopera/Amstel 1, Weesperplein 8);
- Als de NEN-norm en onderdelen vanaf 2027 wel wettelijk verplicht worden, zal de gemeente alsnog moeten verbouwen.

Advies: De werkgroep acht het scenario waarbij alleen bouwwetgeving (Bbl) wordt gevolgd zeer onwenselijk. Redenen zijn dat de minimale eisen in de Bbl haaks staan op de uitgangspunten waar de Stuurgroep akkoord op heeft gegeven.

Bovendien is de gemeente nog steeds wettelijk verplicht (vanuit Wet gelijke behandeling en Europese rechten voor werknemers) om individuele verzoeken voor aanpassingen van werknemers serieus in behandeling te nemen.

Bij het handhaven van alleen de wettelijke eisen uit de Bbl, verplaatst de gemeente bovendien de verantwoordelijkheid voor het regelen naar de aanvragers (individuele werknemers), dit heeft in de afgelopen periode tot veel klachten van medewerkers geleid over stroperige en langzame besluitvorming.

3.2 Scenario 2 Normering: de Integrale Toegankelijkheid Standaard (ITs) als meetlat

Korte uitleg :

De Integrale Toegankelijkheid Standaard (ITS) is een keurmerk voor toegankelijkheid. Net als het Bbl bestaat het uit heel specifieke maatvoeringen voor allerlei onderdelen van gebouwen.

De richtlijnen zijn echter veel strenger: als aan ITS wordt voldaan, kan met recht van een toegankelijk gebouw worden gesproken. De ITS is opgesteld door vele (ervarings-)deskundigen op het gebied van toegankelijkheid. Veel keurmerken en checklists zijn op ITS-normen gebaseerd.

Voordelen:

- ITS was lang landelijk de kwalitatief beste norm om gebouwen daadwerkelijk toegankelijk te maken.
- Er is een keurmerk dat afgegeven wordt als een pand aan ITS voldoet.
- De 7 Stadsloketten hebben al enige jaren geleden een ITS-keurmerk gekregen. Andere panden van de gemeente (in extern gebruik door culturele instellingen) zijn ook getoetst met normen die afgeleid zijn uit de ITS-standaard.

Nadelen:

- ITS geeft nog steeds veel houvast, maar wordt in 2024 feitelijk ingehaald door de NEN-9120. ITS diende, met veel andere normen en richtlijnen, als input voor de nieuwe NEN-norm 9120 die in 2024 wordt vastgesteld door het Rijk. Vroeg of laat kunnen we als gemeente niet meer verantwoorden waarom we de oudere ITS-norm als meetlat gebruiken.

Advies: Als de NEN-norm niet recent ontwikkeld was had de werkgroep voor geadviseerd ITS als meetlat te gebruiken. Nu de NEN-norm later dit jaar landelijk wordt vastgesteld, omdat deze norm op Europese normering is gebaseerd en op korte termijn (vrijwillig) in werking treedt in Nederland, adviseert de werkgroep aan de stuurgroep om vooruit te kijken naar de in 2024 de vast te stellen NEN-norm 9120.

3.3 Scenario 3 Normering: De NEN-9120 als meetlat

Korte uitleg: De NEN-norm Toegankelijkheid van Gebouwen is gebaseerd op een nieuwe Europese norm (met de richtlijn CEN17210:2021) die vanaf medio 2025 in alle lidstaten gaat gelden. Deze Europese norm is door NEN getoetst aan de bestaande Nederlandse normen en richtlijnen voor toegankelijk bouwen en maakt na vaststelling een einde aan de discussie over de verschillende normen en keurmerken.

Voordelen:

- Met de NEN-9120 sorteren we voor op een nieuwe Europese norm (CEN17210:202) die komende jaren in alle lidstaten gaat gelden.
- De NEN-9120 garandeert de hoogst mogelijke toegankelijkheid. En we geven de gebruikers helderheid over het niveau.
- De NEN-norm bouwt voort op ITs en andere belangrijke (Europese standaards)
- De NEN-norm gaat niet alleen over inrichten en toegang tot gebouwen en vrije looproutes, maar geeft ook advies over inrichtingseisen meubilair, contrast, verplichting, bewegwijzering, aantal en inrichting parkeerplekken en dergelijke.
- Vanuit Amsterdam is zowel ambtelijk als vanuit belangenbehartigers/deskundigen van Cliëntenbelang Amsterdam meegewerkt aan het opstellen van de nieuwe NEN-norm.

Nadelen:

- De NEN-9120 is complex en behoeft een pragmatische en werkbare vertaling, bijvoorbeeld aan de hand van bestaande checklisten.
- De NEN-9120 is nog niet definitief vastgesteld en vereist ook veel flexibiliteit van de organisatie.

Advies werkgroep: De werkgroep adviseert de NEN-9120 vanaf 2025 als meetlat te gebruiken en om middelen en capaciteit vrij te maken deze norm voor de organisatie werkbaar te maken. De werkgroep adviseert een externe partij opdracht te geven een werkinstructie op te stellen.

3.4 Scenario 4 Normering: Een eigen toegankelijkheidsstandaard ontwikkelen

Korte uitleg: De gemeente Utrecht heeft een eigen toegankelijkheidsstandaard. Deze standaard baseert zich op bestaande normen en richtlijnen, waaronder ITs. Utrecht heeft in 2017 ervoor gekozen om geen keurmerk te hanteren maar een werkwijze. De Utrecht Standaard Toegankelijk. Die is samen met de belangenorganisaties zoals SOLGU ontwikkeld.

Uitgangspunt in Utrecht is ook dat een gebouw bruikbaar moet zijn. Normen vastleggen (ook van ITs) leveren volgens Utrecht niet altijd een voor iedereen bruikbaar gebouw op. Deze insteek kent echter ook nadelen.

[NB: het stadhuis van Utrecht is een relatief nieuw gebouw. Eind 2014 werd het gebouw door NS Stations voor gebruik aan de gemeente Utrecht overgedragen met ongeveer 2.500 flexibele werkplekken voor zo'n 3.000 medewerkers. De Gemeente verhuisde toen van 15 verspreide oude panden naar één nieuw centraal gelegen modern en efficiënt werkend stadskantoor.]

Advies werkgroep eigen standaard/norm ontwikkelen:

Het nadeel van een eigen norm opstellen in Amsterdam zorgt voor veel grijs gebied. Dit betekent ook dat per pand/verbouwing elke keer veel moet worden overlegd en onderhandeld. Het risico bestaat dan dat (aan de gebruikers) niet duidelijk kan worden gemaakt wat het exacte niveau van toegankelijkheid is.

De werkgroep adviseert, om hier genoemde redenen, negatief voor het maken van een eigen norm.

De gemeente Utrecht heeft wel in de werkwijze een aantal randvoorwaarden goed en helder beschreven en vastgelegd als uitgangspunten, namelijk de werkwijze en daarin de rol van de betrokken managers/ directies. Zie hiervoor deel 2 van de memo.

4. Technische toelichting over wettelijke eisen, keurmerken en richtlijnen

4.1 Eisen in de bouwwetgeving (bbl)

Normen die in wetgeving zijn vastgelegd hebben de meeste autoriteit en kunnen daarom worden afgedwongen. Dit geldt, in het geval van gebouwen, eigenlijk alleen voor de maatvoeringen die in het Besluit bouwwerken leefomgeving (Bbl) zijn vastgelegd. In de Bbl staan regels over o.a. veiligheid, gezondheid, duurzaamheid en de bruikbaarheid van bouwwerken.

De minimale regels over de toegankelijkheid van bouwwerken voor mensen met een handicap staan in het [Besluit bouwwerken leefomgeving](#) (Bbl). Gebouwen worden in Nederland op gemeentelijk niveau getoetst aan het Bbl dat landelijk wordt vastgesteld. Die toetsing is verplicht en zonder toetsing krijgt men geen vergunning om te bouwen of te verbouwen. Het Bbl differentieert o.m. tussen nieuwbouw, bestaande bouw en tijdelijke bouw en stelt daar verschillende eisen aan. Verder wordt ook naar de functie gekeken – eisen voor woningbouw zijn anders dan die voor winkels of kantoren. Het Bbl wordt regelmatig aangepast. Hieronder volgt een tabel met de minimale eisen voor kantoren.

Bij bestaande gebouwen wordt toegankelijkheid door het Bbl niet wettelijk afgedwongen. Een wettelijke eis die elk bestaand gebouw toegankelijk zou maken, zou buitenproportionele situaties en dito kosten kunnen opleveren. Voorbeeld: het toegankelijk maken van elke verdieping van elk Nederlands gebouw zou betekenen dat je grachtenpanden zonder lift en zonder ruimte voor een lift inwendig praktisch moet slopen, om alsnog een lift mogelijk te maken.

Tabel Eisen toegankelijkheid in Bbl-wetgeving per 2024

Groote kantoren	Wettelijke Eis:
Alle kantoren	<ul style="list-style-type: none"> • Toegang met rolstoel bereikbaar vanaf openbare weg • Bij verbouw geldt dat de toegankelijkheid van het gebouw niet mag verslechteren
Kantoren groter dan 250 m²	<ul style="list-style-type: none"> • (ten minste) 80% van verblijfsgebied rolstoeltoegankelijk • (ten minste) 1 integraal toegankelijke toiletruimte per 300 personen • (ten minste) 1 integraal toegankelijke badruimte per 500 m²
Kantoren groter dan 400 m²	<ul style="list-style-type: none"> • (ten minste) 40% van verblijfsgebied rolstoeltoegankelijk • (ten minste) 1 integraal toegankelijke toiletruimte per 300 personen

4.2 Bouwwetgeving versus wet gelijke behandeling en rechten werknemers

Let wel, naast bouwwetgeving (Bbl) kent Nederland andere wetgeving rond toegankelijkheid en aanpassingen. In de wet WGBG/CZ (Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte) staat namelijk sinds 2017 *“toegankelijkheid normaal wordt en ontoegankelijkheid de uitzondering is.”* Dit betekent dat organisaties hun producten en diensten toegankelijk moeten aanbieden. Alleen als dit onevenredig belastend is hoeft het niet.

Daarnaast stelt de WGBG/CZ dat overheden en organisaties moeten werken aan het verbeteren van de algemene toegankelijkheid. Dit betekent dat, los van de individuele aanvragen, werkgevers moeten zorg dragen voor een zo toegankelijk mogelijke organisatie voor werknemers en bezoekers.

Tot slot geldt dat werkgevers op grond van de EU-regels redelijke en doeltreffende aanpassingen moeten treffen voor werknemers met een handicap zodat mensen met een beperking hun werk kunnen doen.

Denk bijvoorbeeld aan een gereserveerde (met rolstoel toegankelijke) parkeerplaats, een lift of hellingbaan en markeringen van hoogteverschillen, automatische deuropeners, toegankelijke toiletten en goede bewegwijzering.

Er is wel een voorbehoud: De aanpassingen en de kosten daarvan moeten wel realistisch zijn en mogen geen onevenredige belasting voor het bedrijf vormen. Van bovengenoemde voorbeelden is alleen een toegankelijke lift plaatsen om verdiepingen te overbruggen zeer kostbaar. Een hellingbaan of deuropeners zijn relatief goedkoop en relatief eenvoudig aan te brengen. Een integraal toegankelijk toilet kan vaak gerealiseerd worden door twee of meer aan elkaar gelegen toiletten slim te verbouwen. (Medewerkers en bezoekers zonder beperking kunnen namelijk ook gebruik maken van een toegankelijk toilet, andersom is dit niet mogelijk.)

4.3 Veel kritiek op het Bbl /Bouwwetgeving:

De specialisten en (ervarings)deskundigen op het gebied van toegankelijkheid hebben al jaren veel kritiek op de lage normering op het gebied van toegankelijkheid in het Bouwbesluit (Bbl) in Nederland. Het Bbl geeft namelijk een erg minimale norm weer, waaraan een gebouw moet voldoen. De eisen die in het Bbl zijn opgenomen zijn nogal beperkt en dwingen slechts een beperkte toegankelijkheid af. Probleem daarmee is ook dat door het gebrek aan goede criteria wel wordt voldaan aan de wettelijke eisen, maar een rolstoeltoilet bijvoorbeeld toch ongeschikt is omdat de deur naar de verkeerde kant opengaat, de wasbak op de verkeerd plek hangt en men niet goed met de rolstoel bij het toilet kan komen. Ook ligt de Nederlandse normering stukken lager dan in veel andere landen.

Daar komt bij dat de toegankelijkheidseisen in het Bbl vooral zijn gericht op rolstoelgebruikers. Er zijn 2,5 miljoen mensen in Nederland met een beperking. Een groot deel daarvan is geen rolstoelgebruiker, maar gebruikt bijvoorbeeld andere hulpmiddelen zoals een elektrische rolstoel of scootmobiel, of heeft een visuele beperking of een auditieve beperking of beperkte energie en mobiliteit, waardoor ze afhankelijk zijn van liften, rustplekken, parkeerplekken en bijvoorbeeld van automatische deuropeners bij de toegang en op de werkplek.

4.4 Andere normeringen en keurmerken (bovenop Bbl)

Alles wat er naast wettelijke eisen aan normen, richtlijnen en keurmerken bestaat, is helaas niet op soortgelijke wijze afdwingbaar. Toch kunnen ze wel behulpzaam zijn bij het realiseren van fysieke toegankelijkheid. Dat kan wel wanneer de gemeente als eigenaar of opdrachtgever voor bouw en verbouwing van een pand (in situaties waarin dit haalbaar is) strengere richtlijnen hanteert dan het Bbl.

4.5 Europese norm per 2025

In 2025 wordt de European Accessibility Act van kracht. Dit zal naar verwachting effect hebben op alle gebouwen met een publieke functie in alle lidstaten van de EU. Ter voorbereiding hierop is in 2021 een EU-richtlijn voor toegankelijke gebouwen ontwikkeld door CEN. De richtlijn EN17210:2021 moet door EU-lidstaten worden vertaald naar

ationale richtlijnen (en/of wetgeving). In Nederland voert NEN dit uit in opdracht van het ministerie van BZK (zie NEN-norm 9120).

Als aanvulling op de bestaande eisen in het Bbl wordt door het NEN in 2024 een norm voor toegankelijk bouwen vastgesteld (inspraak op de conceptversie is op 15 juli 2024 gesloten). De minister van BZK wil (bepaalde delen van) deze norm als verplichte eis op te nemen in het Bbl, maar pas nadat de bouwsector en architecten twee jaar vrijwillig ervaring hebben opgedaan. Per 2027 verwacht men dus een wettelijke aanscherping van de normering toegankelijkheid in het Bbl.

4.6 De Nederlandse Norm (NEN) 9120 (de Nederlandse uitwerking van NEN-EN 17210)

De nieuwe NEN-norm Toegankelijkheid van Gebouwen 9120 kan worden gebruikt bij het beoordelen van de toegankelijkheid bij het ontwerp, de ontwikkeling, realisatie, renovatie, aanpassing, het onderhoud en de instandhouding van gebouwen en bouwwerken.

De NEN-norm Toegankelijkheid van Gebouwen is gebaseerd op een nieuwe Europese norm (CEN17210:202) die komende jaren in alle lidstaten gaat gelden. Deze Europese norm is door NEN getoetst aan de bestaande Nederlandse normen en richtlijnen voor toegankelijk bouwen (zoals het Bouwbesluit (sinds 1 januari het Besluit Bouwwerken Leefomgeving (BBL)), de Integrale Toegankelijkheidsstandaard (ITS-criteria), het IKT-keurmerk, Zicht op Ruimte, Handboek Toegankelijkheid en andere relevante bronnen).

Eenduidigheid bij normering is van groot belang. Gebruikers en bezoekers van gebouwen krijgen met de nieuwe NEN-norm meteen duidelijkheid over wat ze kunnen verwachten van de toegankelijkheid van een gebouw. Bij het opstellen van de NEN-norm 9120 zijn veel partijen betrokken, waaronder de gemeente Amsterdam. Vanuit Amsterdam is ambtelijk input geleverd op de nieuwe landelijke NEN-norm toegankelijkheid en ook Cliëntenbelang Amsterdam (CBA) heeft meegewerkt aan het opstellen van de norm en input geleverd na publicatie.

De kostenindicatie dient nog verder te worden uitgewerkt.

4.7 Integrale Toegankelijkheidsstandaard (ITS)

ITS is momenteel een erkende norm in Nederland. De criteria waarop ITS is gebaseerd zijn goed onderbouwde bronnen en richtlijnen, daarmee vormt ITS een solide basis. De Integrale Toegankelijkheid Standaard (ITS) is een keurmerk voor toegankelijkheid. Net als het Bbl bestaat het uit heel specifieke maatvoeringen voor allerlei onderdelen van gebouwen. Maar de richtlijnen zijn veel strenger: als aan ITS wordt voldaan, kan met recht van een toegankelijk gebouw worden gesproken. ITS is een praktisch toepasbaar, objectieve standaard om integraal toegankelijke projecten te kunnen realiseren op het niveau van maatvoeringen.

De ITS is hierdoor bruikbaar bij de opstelling van een Programma van eisen en een bouwbestek. De zeven stadsloketten van Amsterdam hebben het ITS-keurmerk gekregen. CBA geeft overigens aan dat de NEN-norm 9120 toegankelijkheid verder gaat Integrale toegankelijkheid Standaard (ITS).

Wanneer een gebouw door PBT-Consult wordt getoetst dan kan, bij goedkeuring, het ITS-keurmerk worden uitgereikt. Aan de toetsing (en het eventuele advies gedurende de ontwerpfasen) zijn relatief hoge kosten verbonden. Voldoen aan de ITS staat gelijk aan het voldoen aan de (Amerikaanse) eisen van de American Disability act (ADA), WELL en BREEAM op het gebied van fysieke toegankelijkheid.

4.8 Handboek Toegankelijkheid

Het Handboek voor Toegankelijkheid is een standaardwerk voor toegankelijk ontwerpen. Het bevat vele richtlijnen voor de toegankelijkheid van gebouwen en buitenruimten. Denk bijvoorbeeld aan het overbruggen van hoogteverschillen, verlichting, de toegankelijkheid van parkeerplaatsen, liften, gangen, zitplaatsen, voetpaden, toiletten, tafels en deuren.

Het is een handboek dat vragen antwoord geeft. Het is opgesteld door **5.1, 2, e**, **2, e**. Een verkorte variant is ook beschikbaar onder de titel 'Mens en maat'. Het Handboek vormt een belangrijke onderlegger voor de update van de Checklist Toegankelijkheid die in Amsterdam is opgesteld door CBA.

4.9 Verschil ITS en Handboek voor toegankelijkheid

De verschillen tussen ITS en Handboek voor toegankelijkheid is vooral de opbouw: het Handboek gaat uit van gebruik-Routes, Ruimten, Objecten en Normen, ITS gaat uit van Ergonomische uitgangspunten, Criteria en Drempelwaarden onderverdeeld over elementen, plekken en gebieden.

Omdat ITS als basis het Handboek voor toegankelijkheid heeft gekozen zijn er qua maatvoering geen verschillen. ITS beschrijft uitgebreid tribunes en schouwburgplaatsen (dit komt in het Handboek niet voor) en geeft specificaties voor braille teksten. Het handboek voor Toegankelijkheid stelt ook eisen aan het welbevinden (klimaat, luchtvochtigheid etc.).

4.10 Het Nederlands Keurmerk voor Toegankelijkheid (NLKT)

Het Nederlands Keurmerk voor Toegankelijkheid (NLKT) kent sinds 2019 een gelaagdheid van vier niveaus: Brons, Zilver, Goud en Platina. Hiermee wordt inzichtelijk in welke mate een locatie toegankelijk is en kan de toegankelijkheid stapsgewijs worden geoptimaliseerd.

Een gebouw is vanaf het Gouden keurmerk bijna geheel en integraal toegankelijk. Maar pas vanaf het niveau Platina voldoet een gebouw aan alle ITS/NEN-normen. Het Platina keurmerk is namelijk gebaseerd op de Integrale Toegankelijkheidsstandaard 2018, de NEN-ISO21542_2012 en het handboek Zicht Op Ruimte welke uitgaan van het principe 'universal design'.

Kritiek op de verschillende niveaus NLKT is dan ook dat het niet snel duidelijk is waar een gebruiker of bezoeker op kan rekenen met het keurmerk en niet zeker weet of het gehele gebouw en alle voorzieningen voor iedereen bruikbaar zijn.

Dit betekent dat je bij dit keurmerk altijd duidelijk moet communiceren welke functies voor wie toegankelijk zijn bij welke niveau (behalve bij Platina dat gelijk staat aan ITS). Bij toegankelijkheid hoort dat je geen nieuwe drempels opwerpt, dat maak het NLKT niet bijzonder aantrekkelijk. Ook de NEN-norm-commissie adviseert één heldere eenduidige normering te gebruiken, waardoor het voor elke gebruiker duidelijk is dat een gebouw toegankelijk/ is.

De initiatiefnemers van het keurmerk hebben daarom ook meegewerkt aan het opstellen van de NEN-9120 normen toegankelijkheid, zodat met het vaststellen van deze nieuwe normen er een heldere en eenduidige normering is voor iedereen.

5. Externe advies over de normering

5.1 Advies Cliëntenbelang Amsterdam (CBA).

CBA geeft de gemeente al jaren gevraagd en ongevraagd advies over de toegankelijkheid van gebouwen en de openbare ruimte en het OV. In opdracht van de gemeente heeft CBA de toegankelijkheid van de OBA-filialen en verschillende culturele instellingen getest. Ook heeft zij een aantal andere gebouwen en buurthuizen getest. Voor de test gebruikt CBA een checklist die is afgeleid van de ITS-normen aangevuld met criteria voor mensen met visuele en auditieve beperkingen.

CBA is betrokken bij het opstellen van de NEN-norm 9120 toegankelijkheid (concept 2024). CBA adviseert de gemeente de nieuwe NEN-norm toegankelijkheid als uitgangspunt te gebruiken. Verder adviseert CBA goed met (toekomstige) gebruikers met ervaringsdeskundigheid vanuit diverse beperkingen, waarbij wordt gekeken naar de plannen en de uitvoering van verbouwingen en nieuwbouw

CBA heeft voor keuringen van alle OBA-filialen en veel culturele en andere gebouwen ook een checklist gebruikt. Criteria komen overeen met ITS en het Handboek toegankelijkheid. Op verzoek kan deze bestaande checklist worden gedeeld.

Het advies aan de stuurgroep is om deze lijsten te (laten) checken door deskundigen en aan te passen aan de nieuwe NEN-normeringen 9120. De verwachting is overigens dat de bestaande checklist op basis van ITS en het handboek nog grotendeels bruikbaar zijn (ofwel de eisen zullen grotendeels overeenkomen).

5.2 Voorbeelden uit andere gemeenten

- De gemeente Utrecht gebruikt een eigen standaard: Utrecht standaard toegankelijk, maar veel inhoud in de standaard is op ITS gebaseerd.
- De gemeente Rotterdam hanteert streven naar ITS bij verbouwingen en ITS normering bij nieuwbouw.

- Gemeente Amersfoort stelt als eis dat nieuwe gebouwen, zoals het nieuwe stadhuis, moeten voldoen aan de Integratie Toegankelijkheid Standaard (ITS) Totaal of gelijkwaardig Nederlands Keurmerk voor Toegankelijkheid (NLKT) Platinum. De openbare gebouwen, zoals het stadhuis, de bibliotheek, zwembaden, buurthuizen en sportcentra zijn getoetst en aangepast op basis van het Nederlandse Keurmerk voor Toegankelijkheid (NLKT). (NB. Het is dus niet zondermeer duidelijk aan welke norm deze bestaande gebouwen voldoen).
- In de gemeente Arnhem is de Arnhemse Standaard Toegankelijkheid vastgesteld. Hierin is opgenomen dat bij bouwplannen uitgegaan moet worden van de ITs.

6. Conclusie het advies over de normering

Het probleem is dat de verschillende richtlijnen allemaal nét wat anders zeggen en niet alle beperkingen in dezelfde mate beschouwen. Dat maakt het niet makkelijk voor architecten, opdrachtgevers en bouwers de juiste keuze te maken. Vaststaat dat het Bbl minimale en ontoereikende eisen stelt die een gebouw slechts heel beperkt toegankelijk maken. Voor bestaande bouw – en daar hebben we het over als het over de eigen kantoren gaat – stelt het Bbl in het geheel geen eisen.

De NEN-9120 normen voor toegankelijkheid van gebouwen zijn opgesteld om aan de wirwar van verschillende richtlijnen een einde te maken. De impuls voor het initiatief van deze nieuwe norm vormt het VN-verdrag Handicap dat in 2016 door Nederland is geratificeerd. De Europese norm op het gebied van toegankelijkheid vormt het uitgangspunt voor de nieuwe NEN-9120. Voor deze NEN zijn alle bestaande richtlijnen naast elkaar gelegd. Op basis hiervan is een gezamenlijke norm opgesteld.

Dit bij elkaar opgeteld maakt de NEN-9120 de beste en meest betrouwbare norm voor toegankelijkheid. Deze norm is echter nog niet vastgesteld door de NEN/het Rijk, maar zal per 1 januari 2025 ingaan.

Hoe de NEN-9120 in de praktijk werkt en of de hele norm of onderdelen verplicht worden gesteld in het Bbl, daar wordt door BZK minimaal twee jaar voor uitgetrokken. Door voor de nieuwe NEN-norm als meetlat te kiezen tonen we echter ambitie en laten we zien dat we onze kantoren echt toegankelijk willen maken.

Dit betekent concreet:

- NEN-norm 9120 hanteren bij nieuwbouw en verbouwing van panden.
- Bij bestaande panden NEN-norm 9120 als meetlat gebruiken.
- Als er niet aan de NEN norm-9120 kan worden voldaan in bestaande bouw, luidt het advies: “Ga met gebruikers (ervaringsdeskundigen met diverse beperkingen) in gesprek over de benodigde aanpassingen.”

. Bijlagen

- Bijlage 1: **Toegankelijk bouwen; Voorbeelden eisen Bbl in het kort***

Geen drempels	Elk hoogteverschil groter dan 20 mm moet worden overbrugd met een lift of hellingbaan. Nb. Een hellingbaan heeft een breedte van ten minste 1,1 m, een hoogte van niet meer dan 1 m en een helling van ten hoogste: a. 1 : 12 als het hoogteverschil niet groter is dan 0,25 m. b. 1 : 16 als het hoogteverschil groter is dan 0,25 m, maar niet groter dan 0,5 m. c. 1 : 20 als het hoogteverschil groter is dan 0,5 m
Toegankelijk toilet	Een integraal toegankelijke toiletruimte heeft een vloeroppervlakte van ten minste 1,65 m x 2,2 m.
Toegankelijke badruimte	Een integraal toegankelijke badruimte heeft een vloeroppervlakte van ten minste 1,6 m x 1,8 m.
Eisen aan trappen in publiek toegankelijke gebouwen	<ul style="list-style-type: none"> • De bovenste en onderste trede rand moet over de volle breedte zijn voorzien van een markering van ten minste 50 mm. De markering moet een hoog contrasterende kleur hebben. De overige treden moeten aan beide zijanten zijn voorzien van markeringen van ten minste 50 mm, ook in een hoog contrasterende kleur. • Een trap moet aan beide zijanten een leuning hebben. Aan het begin en aan het einde van de trap loopt de leuning ten minste 30 cm horizontaal door.
Liften	De elektrische voorziening van de lift moet brandwerend gescheiden zijn van andere ruimten.

- Bijlage 2 **NLKT eisen (van website gehaald)**

Brons: Wanneer een gebouw voldoet aan het bronzen Keurmerk voor Toegankelijkheid, betekent dit dat iedereen naar binnen kan, maar niet zelfstandig. Misschien is er assistentie nodig. Bijvoorbeeld bij een steile helling of een deur met een dranger.

Zilver: Voldoet een gebouw aan het Zilveren Keurmerk voor Toegankelijkheid, dan betekent dit dat iedereen zelfstandig naar binnen kan en dat de voorzieningen zo zelfstandig mogelijk gebruikt kunnen worden.

Goud: Een locatie die voldoet aan het Gouden Keurmerk voor Toegankelijkheid, is nog beter geschikt voor mensen met een zintuiglijke of cognitieve beperking. De voorzieningen voor publiek zijn zelfstandig en gelijkwaardig toegankelijk.

Platina: Het Platina keurmerk is namelijk gebaseerd op de Integrale Toegankelijkheidsstandaard 2018, de NEN-ISO21542_2012 en het handboek Zicht Op Ruimte welke uitgaan van het principe 'universal design' en uitgebreid ervaringsdeskundigen onderzoek.

Interne quickwins toegankelijkheid per directie

In de 'notitie uitgangspunten toegankelijkheid' staat wat er nodig is de organisatie toegankelijk te maken, wat de ambities zijn en wat we daarvoor gaan doen. Naast het opstellen van een centraal Actieprogramma Toegankelijkheid wordt voorgesteld nu al aan de slag te gaan met concrete interventies waarmee direct verschil kan worden gemaakt. De gemeentesecretaris heeft de directies uit de stuurgroep gevraagd om, per directie, twee nieuwe acties op te pakken die gericht zijn op het verbeteren van de toegankelijkheid binnen deze directies. Een quickwin kan op iedere vorm van toegankelijkheid worden gerealiseerd, of deze nu op het fysieke, digitale of sociale vlak is. In dit overzicht geeft ieder directie aan met welke twee quickwins zij meteen aan de slag gaan.

Directie	Quick win	Actie
Gemeente lijk Vastgoed	Buddy systeem om collega's wegwijs te maken in alle op komst zijnde digitale veranderingen, (zoals Teams/ OneDrive etc.);	Interne oproep via MT, streven naar één buddy per team. Optie klasje, zoals GV dit eerder had.
	Instellen van een interne ambassadeur toegankelijkheid bij wie de medewerkers terecht kunnen voor vragen over (maatwerk)voorzieningen en hoe je die kunt regelen, op het gebied van fysieke en digitale toegankelijkheid	Formaliseren via MT en communiceren via terugkoppeling MT en Nieuwsbrief GV. Voorstel dat ^{5.1, 2, e} 5.1, 2, e dit wordt vanwege zijn ervaring in Maat en Daad.
Facilitair Bureau	Het organiseren van een kennissessie (samen met SNAB) over Neurodiversiteit met als doel de medewerkers van FB bewust te maken van de verschillende manieren waarop collega's informatie en prikkels verwerken en wat dat betekent voor werk en werkomgeving. Als we hier meer bewustzijn over en begrip voor hebben, kunnen we nog beter samenwerken.	Organiseren van het webinar (door FB programmamanager Inclusie & Diversiteit), samen met SNAB
	Alle (interne) FB-communicatie wordt geschreven op taalniveau B1 (https://ishetb1.nl/) Voor het FB journaal	Samen met FB communicatie plan maken

	wordt taalniveau B1 al gehanteerd.	
P&O	Alle (interne) PO-communicatie wordt geschreven op taalniveau B1 (https://ishetb1.nl/)	Plan maken met communicatie hoe dit doel te bereiken.
	Ambassadeur toegankelijkheid: Instellen van een interne ambassadeur toegankelijkheid bij wie de medewerkers terecht kunnen voor vragen over (maatwerk)voorzieningen en hoe je die kunt regelen, op het gebied van fysieke en digitale toegankelijkheid.	Intern bespreken met werkgroep Lid Maat en Daad van P&O of deze die rol kan en wil invullen of alternatief via een oproep in P&O organisatie
DDV	Aanpassingen uitvoeren aan het pand Cruquiusweg: - verwijderen verhogingen in de plaza, - maken genderneutraal toilet, - verwijderen losse vloerkleden i.v.m. struikelgevaar, - toegankelijk maken printer op begane grond	Samen met FB aanpassingen uitvoeren
	Organiseren bewustwordingstrainingen inclusie en diversiteit voor MT-DDV en vervolgens voor alle leidinggevenden Organiseren kennissessie voor komende medewerkersbijeenkomst voor alle medewerkers DDV i.s.m. Maat en Daad en SNAB	In samenwerking met werkgroep Inclusie en Diversiteit sturen op organiseren en uitvoeren op korte termijn

Bijlage VI. Handelingskader inclusieve inkoop

Handelingskader voor inclusief inkopen - 30 mei 2024

We willen graag inclusie en diversiteit in inkoop- en aanbestedingstrajecten toepassen en bevorderen. Dit handelingskader “inclusief inkopen” helpt opdrachtgevers, inkopers, contractmanagers en andere medewerkers daarbij. Opdrachtgevers kunnen aan de hand van dit handelingskader de juiste ambities bepalen. Inkopers kunnen deze ambities vertalen naar eisen en wensen in een aanbesteding.

Inclusieve en diverse organisatie

In een inclusieve organisatie krijgt iedereen de ruimte om zichzelf te zijn, en voelt zich gehoord en gewaardeerd. Iedereen krijgt de mogelijkheid om volwaardig mee te doen en zich te ontwikkelen. En heeft toegang tot dezelfde kansen om door te groeien naar een andere of hogere functie. We werken aan een diverse organisatie die een goede afspiegeling is van de Amsterdamse beroepsbevolking.

De gemeente wil een voorbeeld zijn voor haar medewerkers en de stad. We moedigen opdrachtnemers waarmee we zaken doen aan om bij te dragen aan een inclusieve en diverse organisatie, zowel binnen hun eigen organisatie als in hun dienstverlening of opdracht.

Het team inclusief inkopen

Dit team is een samenwerking tussen Bureau Inclusie en Diversiteit, Bureau Social Return en Concern Inkoop & Strategie. Zij hebben dit handelingskader ontwikkeld.

1. Welke doelen streven we na bij inclusieve inkoop?

Met inclusieve inkoop willen we een stap zetten in het behalen van de inclusie- en diversiteitsdoelstellingen bij het product, werk of een dienst. En bij de interne bedrijfsvoering van de opdrachtnemer. Met een jaarlijkse inkoop van 3 miljard euro zijn we een hefboom voor het meer inclusief en divers maken van de stad. We sturen bij inkoop op drie doelstellingen voor inclusie en diversiteit: representatie, toegankelijkheid en sociale veiligheid.

Wat we vragen moet redelijk zijn

Bij de doelstellingen Representatie, Toegankelijkheid en Sociale veiligheid geldt hetzelfde uitgangspunt. De eisen en/of gunningscriteria die we aan de opdrachtnemer stellen, moeten in verhouding staan tot de aard en de grootte van de opdracht. Dit heet het “proportionaliteitsbeginsel”. Dat betekent bijvoorbeeld dat het niet redelijk zou zijn wanneer we als gemeente aan een kleine organisatie vragen om ons beleid toe te passen. We kunnen wel vragen op wat voor manier ze aandacht besteden aan inclusie en diversiteit.

Doel 1: Representatie

Amsterdam heeft een zeer diverse bevolking. We willen die diversiteit terugzien in de samenstelling van ons personeel, en in die van de opdrachtnemers bij wie we diensten en producten inkopen of een opdracht verlenen. We hebben extra aandacht voor het werven en behouden van collega's uit minder vertegenwoordigde groepen. Een diverse organisatie is belangrijk, omdat het bijdraagt aan beter contact met bewoners waardoor we ook beter werk kunnen leveren voor de stad. We willen diversiteit ook in onze communicatie terugzien met de inwoners, bezoekers en onze medewerkers. Bijvoorbeeld in het taalgebruik en beeldmateriaal. Die moeten begrijpelijk, herkenbaar en respectvol zijn voor diverse groepen mensen.

Pagina 1 van 7

Wat vragen we van de opdrachtnemer bij representatie

We vragen de opdrachtnemer aan te tonen hoe zij werken aan een diverse organisatie, in relatie tot de grootte van hun organisatie.

Sturen op representatie geldt vooral bij inkoop van personeel of bij inkoop van communicatiediensten. En ook bij de inzet van aanbestedingen van voorzieningen, zoals beschreven in de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo): de Buurtteams, Veilig Thuis, de Jeugdzorg en inzet in de sociale basis. Wij vragen de opdrachtnemer aan te tonen hoe zij rekening houden met diversiteit in de personele samenstelling bij de inhuur, of de diversiteit in de communicatieboodschap en -producten.

Opdrachtnemers kunnen ons gemeentelijk beleid rondom diversiteit als uitgangspunt en inspiratie nemen. Denk bijvoorbeeld aan:

- de streefcijfers: op termijn moet 30 procent van de functies vanaf schaal 12 zijn ingevuld door collega's met een niet-westerse migratieachtergrond en 20 procent door collega's die jonger dan 35 jaar zijn.
- het voorkeursbeleid: bij gelijke geschiktheid gaat de voorkeur uit naar een kandidaat met een niet-westerse migratieachtergrond.
- bewust inclusief werven en selecteren: een objectieve en transparante werving- en selectieproces waarbij we alle kandidaten gelijk behandelen bij instroom, doorstroom en door groei.

Tegelijkertijd zijn wij een lerende organisatie, en we kunnen ook van onze opdrachtnemers leren. We houden in de gaten dat de eisen die we stellen in verhouding zijn tot de uitvoering van de opdracht. Dat betekent bijvoorbeeld dat voor een kleine organisatie de streefcijfers die wij binnen onze organisatie hanteren niet in verhouding zijn.

Voorbeelden toepassing representatie bij inkoop

- Aanbesteding inhuur uitzendkrachten
- Aanbesteding juridische inhuur
- Opdrachten voor communicatiediensten, zoals de ontwikkeling van campagnes of folders

Doel 2: Toegankelijkheid

Soms is de gemeente niet (goed) toegankelijk voor medewerkers met een (niet) zichtbare beperking en/of chronische ziekte. Deze medewerkers kunnen dan niet (zelfstandig) meedoen of gebruik maken van alle gebouwen en voorzieningen. Ze krijgen dan bijvoorbeeld niet genoeg ondersteuning en aanpassingen om hun werk te doen. Hierdoor kunnen medewerkers zich buitengesloten voelen of zich minder goed

ontwikkelen in hun loopbaan. Met een toegankelijkheidsagenda willen we de toegang tot de gemeentelijke organisatie structureel verbeteren. We willen dat onze medewerkers zich niet belemmerd voelen bij het werk, en dat onze panden, voorzieningen en de openbare ruimte toegankelijk zijn voor alle inwoners en bezoekers.

Toegankelijkheid is meer dan een gebarentolk inzetten bij een bijeenkomst of een hellingbaan plaatsen en een lift maken voor rolstoelgebruikers. Het gaat ook over de communicatie begrijpelijk maken voor mensen die laaggeletterd zijn of moeite hebben met de Nederlandse taal. En het leesbaar of waarneembaar maken voor mensen met een visuele beperking.. En informatie geschikt maken voor mensen zonder dagelijkse toegang tot een computer of de benodigde digitale vaardigheden om hiermee om te gaan.

Pagina 2 van 7

Naast fysieke en digitale toegankelijkheid, is ook sociale toegankelijkheid belangrijk. Bij sociale toegankelijkheid gaat het om taal, bejegening (houding) en bewustwording van hoe we op een gelijkwaardige manier met elkaar omgaan. Als iets sociaal toegankelijk is, dan wordt je als medewerker of inwoner goed te woord gestaan en met een open houding ontvangen. Je kunt makkelijk bij de juiste informatie komen. Bij activiteiten houdt men rekening met wat jij wil, kan en nodig hebt om mee te doen.

Wat vragen we van de opdrachtnemer bij toegankelijkheid

We vragen opdrachtnemers duidelijk te maken hoe zij zorgen voor fysieke, digitale en sociale toegankelijkheid bij de uitvoering van de opdracht en in hun eigen organisatie.

Sturen op fysieke, digitale en sociale toegankelijkheid is vooral van toepassing bij bouwprojecten, inkoop van facilitaire diensten, ICT-diensten en communicatie. Het is belangrijk om dit vooraf in het ontwerp of de voorbereiding al mee te nemen, voordat een dienst of product tot stand komt. Opdrachtnemers kunnen de regel- en wetgeving rond toegankelijkheid als uitgangspunt nemen. Wat wij als gemeente doen aan toegankelijkheid kunnen zij als inspiratiebron gebruiken. In onze organisatie werken we op verschillende manieren aan toegankelijkheid.

- We werken met een toegankelijkheidsagenda. Hierin staan onze bestuurlijke ambities, plannen en acties om de toegankelijkheid van onze organisatie te verbeteren.
- We werken aan bewustwording over toegankelijkheid door workshops en trainingen te geven aan leidinggevenden en andere belangstellenden. Zodat er meer begrip is voor medewerkers met een (niet) zichtbare beperking en/of chronische ziekte.
- We werken toe naar communicatie-uitingen en middelen die begrijpelijk, toegankelijk en betrouwbaar zijn. In de communicatie zorgen we bijvoorbeeld ervoor dat pdf-documenten toegankelijk zijn gemaakt voor mensen met een visuele beperking. We hebben richtlijnen voor heldere taal.

We houden in de gaten dat de eisen die we aan de opdrachtnemer en diens organisatie stellen, in verhouding zijn.

Juridische kaders rondom toegankelijkheid

- [VN-verdrag Handicap](#): In het VN-verdrag Handicap omvat internationale maatregelen om de positie van mensen met een beperking te verbeteren. Dit verdrag moet ervoor zorgen dat mensen met een beperking gelijkwaardig aan de samenleving kunnen deelnemen. Gemeenten zijn sinds 2017 verplicht om in beleidsplannen aan te geven hoe zij de inclusie van inwoners met een beperking willen bevorderen zodat zij dezelfde toegang tot voorzieningen hebben als ieder ander. Ook moeten zij aangeven hoe zij bij die beleids(uitvoerings)plannen inwoners met een beperking betrekken.
- [Wet gelijke behandeling handicap of chronische ziekte \(Wgbh/cz\)](#): Deze wet verbiedt discriminatie op grond van een beperking of chronische ziekte in verschillende domeinen van de samenleving. Zoals werk, onderwijs, openbaar vervoer, en het aanbod van goederen en diensten. Sinds 2017 is een artikel opgenomen in deze wet. Daarin staat dat de organisatie moet zorgen voor toegankelijkheid, tenzij het onevenredig zwaar is. Bijvoorbeeld, je hebt een tweemans bedrijf en zit op een zolderkamertje zonder lift. Hierbij is in ieder geval de eis opgenomen dat voorzieningen van eenvoudige aard

Pagina 3 van 7

verplicht zijn. Denk aan een drempel weghalen voor een rolstoel. Of kopjes met een oortje zodat iemand met reuma het kopje beter kan vasthouden.

- [Wet Banenafpraak](#): Sinds 2013 is in Nederland afgesproken dat werkgevers extra banen creëren voor mensen met een beperking. Doen ze dat niet, dan moeten ze verplicht een minimaal aantal werkplekken realiseren (quotum). Het team [Sterk in Werk](#) voert deze afspraak uit voor onze organisatie. In gesprekken met managers gaan ze op zoek naar arbeidsplaatsen.
- [Participatiewet](#): Iedereen die vanwege een beperking ondersteuning nodig heeft bij het werk of inkomsten, valt onder deze wet. Deze wet is bedoeld om zoveel mogelijk mensen, met of zonder arbeidsbeperking, werk te laten vinden.
- [Wet digitale overheid](#) (geldig vanaf 1 juli 2023): Deze wet regelt dat Nederlandse burgers en bedrijven veilig en betrouwbaar kunnen inloggen bij de (semi-)overheid. Daarmee wordt bedoeld dat burgers elektronische identificatiemiddelen krijgen met een substantiële of hoge mate van betrouwbaarheid.

Voorbeelden toepassing toegankelijkheid bij inkoop

- Fysieke toegankelijkheid bij bouwprojecten (nieuwbouw en verbouwingen) en goede aansluiting op de inrichting van de aansluitende openbare ruimte. Denk aan entree/uitgang, geleidelijnen, liften, toegankelijke toiletten, maar ook aan facilitaire zaken zoals warme- en koude dranken voorzieningen en kantoormeubilair.
- Fysieke toegankelijkheid en goede bereikbaarheid bij het organiseren van vergaderingen, events, bijeenkomsten en teamuitjes in niet-gemeentelijke panden.
- Digitale toegankelijkheid: ICT-diensten, websites, apps en webapplicaties moeten toegankelijk en gebruiksvriendelijk zijn voor iedereen. We houden bijvoorbeeld rekening met gebruikers met een visuele of auditieve beperking en we zorgen voor begrijpelijke teksten.
- Sociale toegankelijkheid: denk aan houding en gedrag van beveiligingsbeambten bij de ingang en uitgang van gemeentelijke panden. Of aan het gedrag van medewerkers bij een opdracht in de openbare ruimte richting de inwoners in de buurt. Of het gedrag van verhuizers in gemeentelijke panden bij de inhuur van verhuisdiensten. Denk ook

aan inkoop van trainingen die onder meer qua taal afgestemd zijn op de behoefte van de medewerkers. Denk ook aan onze eigen schrijfwijzer met de richtlijnen voor inclusief taalgebruik.

Doel 3: Sociale veiligheid

In een sociaal veilige werkomgeving voelen collega's zich beschermd en veilig genoeg en heeft ieder voldoende vertrouwen om hun mening of feedback te geven en vragen te stellen. Ze durven fouten te maken en met nieuwe ideeën te komen. Een voorwaarde voor een sociaal veilige organisatie is een inclusieve en gelijkwaardige werkomgeving waarin iedereen de ruimte heeft zichzelf te zijn en waar een ieder zich gehoord en gewaardeerd voelt. We werken daarom hard om discriminatie, uitsluiting en ander ongewenst gedrag tegen te gaan. Doordat dit domein volop in beweging is, ook binnen de gemeente Amsterdam, is de aanpak nog in ontwikkeling.

Wat vragen we van de opdrachtnemer bij sociale veiligheid

We vragen opdrachtnemers actief beleid te voeren en aan te sturen op sociale veiligheid. Dit betekent dat de opdrachtnemer laat zien aantoonbaar aandacht te besteden aan het versterken van sociale veiligheid. Zowel binnen de opdracht als op de eigen werkvloer van de opdrachtnemer.

Pagina 4 van 7

Sturen op sociale veiligheid kan in elke opdracht worden gevraagd. Welke gedragsregels heeft een opdrachtnemer? Hoe gaan ze hiermee om? Vooral bij inkoop voor communicatie en trainingen is sociale veiligheid heel belangrijk. Neem daarom sociale veiligheid als een expliciet criterium op. Een opdrachtgever kan het beleid van de gemeente als inspiratie nemen. De gemeente heeft:

- Een Gedragscode voor al haar medewerkers (dec. 2019).
- Een intern en extern meldpunt voor signalen en meldingen van ongewenst gedrag. - Vertrouwenspersonen die in dienst werken van de gemeente, en een aantal die niet in dienst werken van de gemeente maar die er wel speciaal voor de medewerkers zijn.
- Anti-discriminatiemaatregelen die in 2023 zijn opgesteld.

We houden ook bij dit doel in de gaten dat de eisen die we aan de opdrachtnemer en diens organisatie stellen in verhouding zijn.

Voorbeelden toepassing sociale veiligheid bij inkoop

- De manier waarop de opdrachtnemer sociale veiligheid invult binnen de eigen organisatie. Denk aan het hebben van een transparante en professionele meldstructuur voor grensoverschrijdend gedrag. Dat houdt in dat iedereen weet waar je een melding kunt doen, wat de stappen zijn, welke hulp je kunt krijgen en wat de consequenties of gevolgen zijn van grensoverschrijdend gedrag. Sociale veiligheid kun je ook invullen door het inzetten van vertrouwenspersonen of het opstellen van antidiscrimatiebeleid.
- De manier waarop de opdrachtnemer rekening houdt met sociale veiligheid in de opdracht. Zoals het rekening houden met inclusie en diversiteit bij communicatiediensten of vertaaldiensten
 - Trainingen en opleidingen voor personeel en inwoners. Denk aan re-integratiekandidaten.

2. Ambitiweb voor Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeven en Inkopen (MVOI) Het ambitieweb is een visualisatietool die de maatschappelijke ambities van een opdracht in één overzicht laat zien. We hebben 6 maatschappelijke ambities: duurzaam, gezond, inclusie en diversiteit, innovatie, regionaal en mkb, sociaal. Het ambitieweb biedt inzicht in kansrijke doelen en helpt bij het afwegen van verschillende doelen, het bepalen van hoe belangrijk die zijn en de concrete acties om die doelen te behalen. Een doel is kansrijk wanneer het realistisch en haalbaar is om dit als eis te stellen binnen de opdracht.

Tijdens een ambitiewebsessie komen opdrachtgevers, projectteams en vertegenwoordigers van de inkoopbeleidsthema's MVOI samen. Zij adviseren de opdrachtgever over doelen en de ambitieniveaus, en bespreken de haalbaarheid. Zij zorgen voor vroege integratie van organisatie doelstellingen en maatschappelijke thema's in het inkoopproces.

Het ambitieweb wordt op dit moment doorontwikkeld en verbeterd onder leiding van Concern Inkoop en Strategie. Klik hier voor [meer informatie](#) over het ambitieweb.

3. Criteria bij concrete uitwerking

We beschrijven hier een paar concrete voorbeelden van criteria voor inclusief inkopen. Het uitgangspunt is dat we als gemeente zelf criteria opstellen. Non-discriminatie als bijzondere uitvoeringsvoorwaarde vormt de basis voor ons inclusief inkopen. Daarnaast kan inclusie en diversiteit deel uitmaken van de opdracht. Dit betekent dat

Pagina 5 van 7

- Opdrachtnemers tonen aan hoe zij inclusie onderdeel maken van de opdracht en de uitvoering ervan.
 - Inclusie en diversiteit worden opgenomen als een (sociaal) gunningscriterium. - Daarbij kunnen leveranciers extra punten verdienen door aan te tonen hoe zij bijdragen aan inclusie en diversiteit in hun bedrijfsvoering en/of de opdracht.

VOORBEELD 1: algemeen plan van aanpak inclusie en diversiteit als bijzondere uitvoeringsvoorwaarde

Een algemeen plan van aanpak voor inclusie en diversiteit als bijzondere uitvoeringsvoorwaarde. Een opdrachtnemer maakt een plan om uitdagingen op het gebied van inclusie en diversiteit aan te pakken. De opdrachtnemer rapporteert hoe zaken zijn opgepakt en (zoveel mogelijk) zijn opgelost. De frequentie is afhankelijk van de looptijd van de opdracht, als het gaat om een meerjarige opdracht wordt het een jaarlijkse rapportage.

Wat vragen we? De opdrachtnemer beschrijft hoe die inclusie en diversiteit binnen de organisatie en de uitvoering van de opdracht meeneemt. Je kunt de opdrachtnemer vragen om dit aan te geven:

- Op welke wijze geeft opdrachtnemer invulling aan het bevorderen en selecteren van een diverse en inclusieve groep?
- Hoe borgt opdrachtnemer dat ze kandidaten op een objectieve manier selecteren die vrij is van stereotyperingen en vooroordelen?

VOORBEELD 2: algemeen subgunningscriterium inclusie en diversiteit

Een algemeen subgunningscriterium over inclusie en diversiteit opnemen betekent dat we vragen hoe de opdrachtnemer omgaat met inclusie en diversiteit. Omdat we het belangrijk vinden om te werken met opdrachtnemers die onze doelstellingen onderschrijven, of die een bijdrage leveren aan een gelijkwaardige en inclusieve omgeving en samenleving.

Denk na of je dit kunt opnemen. Weeg het belang voor de gemeente en kijk of het in verhouding is tot de opdracht en de grootte van de organisatie van de opdrachtnemer.

Je kunt de opdrachtnemer vragen om in de uitwerking het volgende op te nemen:

- Beschrijf kort (in één alinea) op welke wijze je aandacht besteedt aan onderwerpen als diversiteit, inclusie, kansengelijkheid of anti-discriminatie(beleid) in jouw organisatieactiviteiten, werkgever- en/ of opdrachtgeverschap.
- Beschrijf hoe je zorgdraagt voor een inclusieve en diverse dienstverlening.

Je kunt de uitwerking van de opdrachtnemer op het volgende beoordelen:

- Blijk van binding, ervaring en kennis van bovengenoemde onderwerpen. - Mate van aantoonbare kennis en ervaring van inclusie en diversiteit in de dienstverlening.

VOORBEELD 3: toegankelijkheid als een algemeen subgunningscriterium

Een algemeen subgunningscriterium over toegankelijkheid opnemen betekent dat we vragen hoe de opdrachtnemer omgaat met toegankelijkheid bij de uitvoering van de opdracht. Denk hierbij bij opdrachten en toekomstige gebruikers met en zonder (zichtbare) beperkingen.

Pagina 6 van 7

Bedenk of toegankelijkheid bij de inkoop relevant is. In brede zin, dus fysiek, digitaal en/of sociale toegankelijkheid. Voorkom problemen achteraf en vraag wanneer het relevant is altijd een gebruikerstest.

VOORBEELD 4: SER Charter Diversiteit als bijzondere uitvoeringsvoorwaarde De SER Charter Diversiteit als bijzondere uitvoeringsvoorwaarde is een wens en niet een eis. Het betekent dat de opdrachtnemer binnen twaalf maanden na ingangsdatum van de overeenkomst de 'Charter Diversiteit' ondertekent van Diversiteit in Bedrijf. Hiermee verbindt de opdrachtnemer zich aan deze charter en/of zet een vergelijkbaar instrument in om inclusie en diversiteit op de werkvloer te bevorderen. Het 'standaard' opnemen van de ondertekening van het Charter Diversiteit als contracteis of bijzondere uitvoeringsvoorwaarde is niet wenselijk. Het toepassen van inclusie- en diversiteitsdoelstellingen is maatwerk. Per opdracht moet bekeken worden in hoeverre het aanleveren van een plan van aanpak voor inclusie en diversiteit mogelijk is en relevant, in relatie tot de uitvoering van de opdracht.

4. Contact

Het opnemen van inclusie en diversiteit bij inkoop is maatwerk. Neem contact op met 5.1, 2, i @amsterdam.nl voor advies op maat. Wij helpen graag bij de concrete invulling van inclusie en diversiteit in opdrachten en bij gunningscriteria.

Memo nieuwe rol Stuurgroep toegankelijkheid 2025

Aan 5.1, 2, e
Van 5.1, 2, e namens projectteam toegankelijkheid
Kopie aan [Kopie aan]
Datum Vrijdag 7 maart 2025

Vervolg Stuurgroep in 2025

Samenvatting

Het opstellen van een toegankelijkheidsagenda is een randvoorwaarde binnen de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028. Hiermee wordt onderstreept dat toegang (fysiek, digitaal en sociaal) een belangrijk onderdeel vormt van deze overkoepelende en structurele gemeentelijke opgave rondom Inclusie en Diversiteit. Toegankelijkheid krijgt echter binnen de directies nog niet de aandacht die het verdient. Het belang van het inzetten van een versnelling is cruciaal om aan deze randvoorwaarde te kunnen voldoen.

Toegankelijkheidsagenda

Het opleveren van een toegankelijkheidsagenda heeft urgentie, omdat bestuurlijke ambitie, verantwoordelijkheden, mandaat en budget nodig blijken om de directies in staat te stellen om de toegankelijkheid organisatie breed te verbeteren.

Rollen Stuurgroep 2025

Het projectteam toegankelijkheid ziet de volgende rollen voor zich voor de stuurgroep toegankelijkheid:

- Besluitvormingsorgaan en eindverantwoordelijke voor het realiseren en faciliteren van toezeggingen op ingebrachte agendapunten in de stuurgroep;
- Sparringpartner en adviesorgaan ten aanzien van strategische dilemma's rondom toegankelijkheid;
- Facilitator voor procesversnelling op het gebied van toegankelijkheid binnen diverse, aanpalende domeinen.

We willen stukken ter besluitvorming, dilemma's en keuzes die voortvloeien uit de toegankelijkheidsagenda, voorleggen aan de stuurgroepleden. Denk hierbij aan input en advies vragen over bepaalde thema's of de beste manier om interventies binnen de organisatie uit te rollen.

- We willen de stuurgroep vragen om besluitvorming te realiseren op ingebrachte stukken vanuit de werkgroep .

- Een concreet voorbeeld: er is een overzicht beschikbaar met quickwins op het gebied van toegankelijkheid. Prioritering van deze quickwins en toezegging op uitvoering van (een deel van) deze quickwins, toebedeeld aan de directie(s) die hier het meest mee van doen hebben, is een verantwoordelijkheid die wij bij de stuurgroep willen beleggen.
- We vragen de leden ook te adviseren als het gaat om het maken van de juiste strategische (ambtelijke of bestuurlijke) keuzes.
 - Een voorbeeldvraag zou kunnen zijn: ‘Hoe zorgen we ervoor dat het handelingskader inclusieve inkoop ook daadwerkelijk gedragen en ingezet gaat worden door inkopers, zodat toegankelijkheid voortaan al aan de voorkant wordt meegenomen in aanbestedingsprocedures?’
- We zien stuurgroepleden een rol spelen in het versnellen van processen rondom toegankelijkheid door hun positie als eindverantwoordelijke hierbinnen te laten gelden:

processen kunnen als vast en faciliteiten voor

Gedacht kan worden aan vragen, zoals: ‘Welke efficiënter worden ingericht, en wie fungeert hierbinnen aanspreekpunt, om aanvraagtijd m.b.t. hulpmiddelen medewerkers met een beperking te verkorten ?

- We zien stuurgroepleden ook een bepalende rol spelen als het gaat om deze gedeelde verantwoordelijkheid structureel onder de aandacht te brengen bij de overige directies, zodat toegankelijkheid een integraal onderdeel wordt binnen de andere portefeuilles. Bij de nieuwe invulling van de stuurgroep hoort ook de vraag: wat hebben de leden nodig van de werkgroep en van het projectteam toegankelijkheid om de hierboven genoemde rollen te kunnen vervullen?
 - Denk bijv. aan formats waarop stukken ter besluitvorming worden aangeleverd door de werkgroep, samenwerkingsstructuur stuurgroep/werkgroep, procesmatige inrichting stuurgroep, specifieke besluitvormingscriteria, etc.

Vraagstuk toegankelijkheidsagenda

Het werken aan een inclusieve en diverse organisatie is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Het deelbaar maken van deze verantwoordelijkheid en zo goed mogelijk aansluiten op de laag van clusterdirecteuren is hierin belangrijk. Wij zien in de vernieuwde rolopvatting als een belangrijke katalysator hiervan geborgd.

Vraag:

Ben jij het eens met de bovenstaande invulling van de stuurgroep?

- Zo ja dan gaan we door met de voorbereiding van de stuurgroep op 7 april aanstaande en nemen we de stuurgroep mee in deze nieuwe invulling. Daarnaast bespreken we dan graag op de 7de wat de stuurgroep nodig heeft om inhoudelijk en kwalitatief invulling te kunnen geven
- Zo nee dan hoor ik graag welke opzet wenselijk is, zodat we kunnen voorbereiden.

Opdracht werkgroep toegankelijkheid

Versie 5 maart 2025

Opdrachtgever: Stuurgroep toegankelijkheid

1. Aanleiding

De *bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2020-2023* richt zich op een meer representatief en inclusief personeelsbestand. Het verbeteren van de toegankelijkheid van de organisatie is hierin een belangrijke pijler. Inmiddels is de bestuursopdracht geactualiseerd in *Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028*, met bijbehorend uitvoeringsplan. In de bestuursopdrachten is afgesproken om een *Interne Toegankelijkheidsagenda* op te stellen om de fysieke, digitale en sociale toegankelijkheid voor medewerkers met en zonder (niet) zichtbare handicap en/of chronische ziekte structureel te verbeteren. Eind 2023 is o^{5.1, 2, e} verzoek van Peter Teesink (gemeentesecretaris) en ^{5.1, 2, e} een versnelling ingezet en is ^{5.1, 2, e} i.s.m. een *projectteam toegankelijkheid* gestart met de coördinatie van dit actieplan. De directies die de grootste impact hebben op de toegankelijkheid van de organisatie zijn Gemeentelijk Vastgoed, Facilitair Bureau, P&O en Digitale Voorzieningen. De directeuren van deze directies hebben zich vertegenwoordigd in de *stuurgroep toegankelijkheid* die de opdracht van het projectteam begeleidt op strategisch niveau. Om deze rol goed te kunnen pakken is ambtelijk advies nodig: wat doen we al, wat moet beter en wat is ervoor nodig om dit als organisatie op te pakken? Op verzoek van de stuurgroep is daarom de werkgroep toegankelijkheid ingesteld om aanbevelingen te ontwikkelen en implementatiestrategieën te formuleren voor het actieplan en daarmee de agenda van de stuurgroep inhoudelijk voor te bereiden.

2. Werkgroep toegankelijkheid

A. Samenstelling

- ^{5.1, 2, e} (programmeerteam toegankelijkheid) - voorzitter
- Lid projectteam toegankelijke organisatie (coördinatie werkgroep)
- ^{5.1, 2, e} (Facilitair Bureau; huisvesting)
- **N.t.b. door** ^{5.1, 2, e} (Facilitair Bureau: services)
- ^{5.1, 2, e} ^{5.1, 2, e}
- ^{5.1, 2, e} ^{5.1, 2, e} (gemeente j vastgoe)
- ^{5.1, 2, e}, ^{5.1, 2, e} (Gemeentelijk Vastgoed)
- ^{5.1, 2, e} - **wordt vervangen n.t.b. door** ^{5.1, 2, e} (Personeel & Organisatie)
- ^{5.1, 2, e} (Digitale Voorzieningen)

B. Doel

De werkgroep heeft als opdracht om aanbevelingen te ontwikkelen en implementatiestrategieën te formuleren voor de Interne Toegankelijkheidsagenda. Het gaat zowel over langetermijnstrategieën als mogelijke quick wins. De focus ligt op toegankelijkheid in vastgoed, digitale voorzieningen, facilitaire zaken, personeelsbeleid en inkoop met specifieke aandacht voor het creëren van een werkomgeving die voldoet aan toegankelijkheidseisen en normen.

Welke normen en eisen dit zijn, wordt verder bepaald en gedefinieerd in de Interne Toegankelijkheidsagenda.

C. Scope

- De gemeente Amsterdam als toegankelijke werkgever. Centrale doelen en acties om de toegankelijkheid voor alle medewerkers van de interne organisatie te verbeteren.
- Heeft betrekking op de fysieke (toegang tot panden, ruimtes, voorzieningen), digitale (toegang tot software en digitale voorzieningen) en sociale toegankelijkheid (gedrag en bejegening).
- Gaat uit van de doelgroep VN-Verdrag Handicap (medewerkers met een (niet) zichtbare lichamelijke, psychologische of verstandelijke beperking, chronische of langdurige ziekte en/of neurodivers brein) om de toegankelijkheid voor alle medewerkers te verbeteren.

D. Buiten scope

- Heeft geen betrekking op representativiteit (o.a. selectie) van deze doelgroep, omdat dit spoor loopt in het programma Arbeidsdiscriminatie. Wel haken we hierop in.
- Elke directie werkt aan een actieplan om te werken aan inclusie en diversiteit - waaronder toegankelijkheid - binnen de eigen directie. De opdracht van de werkgroep heeft geen betrekking op deze actieplannen. Dit spoor loopt via de accounthouders van het Bureau Inclusie en Diversiteit.

E. Rol/taken

- Fungeert als spil tussen medewerkers van de eigen directie en het lid van de stuurgroep. De werkgroep zet vragen/opdrachten van de stuurgroep uit binnen de eigen directie en zorgt voor input van medewerkers om een advies aan de stuurgroep te kunnen voorleggen;
- Inventariseert huidige acties/bestaande normen t.a.v. de toegankelijkheid van de (centrale) organisatie voor medewerkers (beleid, voornemens, onderzoeken, lopende initiatieven) binnen de eigen directie;
- Stelt een advies / deeladviezen op aan de stuurgroep om de toegankelijkheid van de organisatie te verbeteren, zowel op korte termijn (wat kan nu praktisch worden geregeld) als op langere termijn (wat moet in het meerjarige actieplan worden opgenomen).
- Onderlinge samenwerking (directie-overstijgend) wanneer een centrale doelstelling hierom vraagt en om samenhang te creëren;
- Input leveren aan het projectteam over de wijze van monitoren en sturingsmogelijkheden en hoe dit actieplan op te hangen binnen de organisatie.
- Coördinatie van quick wins die in uitvoering zijn.

F. Verwachtingen/resultaten

- Een overzicht van quick wins; verbetervoorstellen voor een toegankelijke organisatie die op korte termijn kunnen worden uitgevoerd.
- Rapportage met bevindingen en aanbevelingen, oftewel het Actieprogramma Toegankelijke Organisatie
- Implementatieplan voor verbeteringen, inclusief tijdpad en benodigde middelen
- Periodieke updates aan de stuurgroep over de voortgang

3. Samenwerking en samenhang

Het projectteam

Bestaande uit de projectmanager Toegankelijkheid, adviseur toegankelijkheidcoördineert het opstellen van de Interne Toegankelijkheidsagenda in opdracht van Ahmed Kansouh en vanuit het Bureau Inclusie en Diversiteit. Het projectteam zorgt dat de te ontwikkelen aanpak aansluit op de bredere opgave en kaders vanuit inclusie en diversiteit. En maakt bij het opstellen van de aanpak maximaal gebruik van de kennis en ervaring die er binnen de organisatie is opgebouwd.

Het projectteam is (mede) verantwoordelijk voor het opleveren van het deel- en totaalplan en draagt zorg voor de afstemming met de opdrachtgever (bestuurlijk en ambtelijk), de coördinatie en het faciliteren van de stuur- en werkgroep toegankelijkheid, het participatie- en communicatietraject en voegt expertise toe.

Stuurgroep

De stuurgroep, bestaande uit,

- Stedelijk directeur Bedrijfsvoering (opdrachtgever) - Ahmed Kansouh (voorzitter)
- Directeur Digitalisering, Innovatie en informatievoorziening - Abdoulmajid Bozia
- Directeur Facilitair Bureau - Nicole Maas
- Directeur P&O - Judith Meeng
- Directeur Gemeentelijk Vastgoed - Nadia el Mourabiti
- 5.1, 2, e , 2, e -5.1, 2, e .

De stuurgroep begeleidt de opdracht van het projectteam, neemt inhoudelijke besluiten op strategisch niveau en stelt budgettaire kaders vast. De stuurgroep heeft een aanjagende rol en draagt zorg voor sturing, prioriteit en middelen binnen de eigen directie, zodat het projectteam en de werkgroep hun taken kunnen uitvoeren. De Interne Toegankelijkheidsagenda kan na akkoord in de stuurgroep voor bestuurlijke besluitvorming worden aangeboden aan het college.

Overige betrokkenen

Het projectteam consulteert best practices, ervaringsdeskundingen en medewerkers voor het opstellen van het actieplan. Daarnaast worden het Stedelijk Netwerk van Ambtenaren met een Beperking (SNAB) en Maat & Daad door het projectteam actief betrokken en om advies gevraagd.

4. Randvoorwaarden

- De leden van de stuurgroep dragen zorg voor de beschikbare capaciteit van de leden van de werkgroep
- De leden van de stuurgroep zorgen dat de prioriteit van dit onderwerp duidelijk is binnen de betreffende directie, waardoor de werkgroep tijdig van input door medewerkers wordt voorzien en afstemming binnen de betreffende directie aansluit op de planning van de opdracht van de werkgroep.