

**BINNENGEKOMEN
TEAM POSTBEHANDELING EN
ARCHIVERING
D.D. 3 februari 2026
No. 2026.00460
Portefeuillehouder: Hoenderkamp
Team: Beleid Maatschappelijke
Ontwikkeling**

Aan het college van burgemeester en wethouders van Maastricht
Postbus 1992
6201 BZ MAASTRICHT

Maastricht, 3 februari 2026

Betreft: Schriftelijke vragen – Inclusie Agenda nu een gemiste kans – terug naar de tekentafel

Geacht college,

De Inclusie Agenda Maastricht 2026–2029 wekt de indruk een brede en verbindende agenda te zijn, maar blijft steken in algemeenheden, vrijblijvende formuleringen en een beperkte probleemdefinitie. Structurele ongelijkheid, ongelijke machtsverhoudingen en (institutionele) uitsluiting worden nauwelijks benoemd, terwijl juist deze bepalend zijn voor wie wel en niet kan meedoen in de stad.

De agenda en het bijbehorende raadsvoorstel zetten sterk in op ‘toegankelijkheid’ en ‘welkom voelen’. Dit zijn echter begrippen die vooral betrekking hebben op beleving, sfeer en intentie, en niet op de structurele oorzaken van uitsluiting. Ook wordt gesproken over ‘gelijke kansen’, zonder expliciet in te gaan op de ongelijke verdeling van macht, middelen en toegang die eraan ten grondslag ligt. Gelijkwaardigheid vergt juist erkenning van het feit dat sommige groepen structureel extra ondersteuning nodig hebben om tot gelijke kansen te komen, en vraagt daarmee om gerichte herverdeling van aandacht, middelen en invloed.

Tegen deze achtergrond is het opvallend dat de agenda niet expliciet begint met het erkennen van historische en huidige ongelijkheid binnen Maastricht, terwijl dit een noodzakelijke basis vormt voor effectief inclusiebeleid.

Daarnaast wordt diversiteit in de Inclusie agenda en het raadsvoorstel geframed als ‘uitdaging’. Dit problematiseert diversiteit impliciet, terwijl diversiteit een gegeven én een kracht van de samenleving is. De aanwezigheid van diverse groepen mensen is geen beleidsprobleem; het ontbreken van gelijkwaardige structuren is dat wel. Deze problematische framing wordt versterkt door inclusie te legitimeren als ‘economische kracht’. Inclusie is echter geen instrumenteel middel, maar een fundamenteel mensenrecht.

Door consequent te spreken over “iedereen” verdwijnen ongelijke uitgangsposities uit beeld. Daarmee dreigt de agenda vooral een ‘one size fits all’ oplossing te worden, in plaats van daadwerkelijk drempels weg te nemen en structurele ongelijkheid te verminderen.

M:OED staat voor een Maastricht dat drempels wegneemt en actief zorgt dat mensen die nu worden uitgesloten, volwaardig kunnen meedoen. Juist daarom vinden wij het van belang dat de beschikbare middelen doelgericht en effectief worden ingezet.

Wanneer inclusiebeleid zelf onvoldoende inclusief is opgesteld, is heroverweging noodzakelijk. M:OED ziet dit als een gemiste kans en stelt daarom de volgende vragen:

Gelijkwaardigheid en herverdeling

De agenda spreekt veel over inclusie en gelijke kansen, maar werkt gelijkwaardigheid nauwelijks uit. Zonder aandacht voor ongelijke verdeling van macht, middelen en toegang blijft inclusie vooral intentioneel.

1. De Inclusie agenda spreekt herhaaldelijk over “gelijke kansen”, maar benoemt nauwelijks structurele ongelijkheid in macht, middelen en toegang. Waarom is ervoor gekozen om gelijkwaardigheid niet expliciet als uitgangspunt van beleid en maatregelen te nemen?
2. Erkent het college dat sommige groepen structureel extra ondersteuning nodig hebben om daadwerkelijk tot gelijke kansen te komen? Zo ja, waarom wordt dit niet concreet vertaald in beleid, maatregelen en middelen?
3. De agenda legt het accent op ‘welkom voelen’ en ‘toegankelijkheid’. Kan het college toelichten hoe deze belevingsgerichte termen zich verhouden tot concrete structurele maatregelen gericht op herverdeling van macht, middelen en toegang?

Taalgebruik en probleemdefinitie

Uit de woordkeuze in de agenda blijkt weinig aansluiting bij actuele kennis en debat in het veld van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid. De taal legt verantwoordelijkheid vaak impliciet bij individuen of groepen die worden uitgesloten, in plaats van bij systemen, beleid of maatschappelijke structuren.

4. In het raadsvoorstel wordt gesproken over “alle doelgroepen die problemen ervaren met inclusie”. Waarom wordt uitsluiting hiermee geformuleerd als een probleem van groepen, in plaats van als een resultaat van beleid, systemen en maatschappelijke structuren?
5. Diversiteit wordt in de agenda regelmatig gekoppeld aan “uitdagingen”. Erkent het college dat dit taalgebruik impliciet problematiseert, terwijl diversiteit een gegeven en een kracht van de stad is?
6. Waarom wordt consequent gesproken over “iedereen”, terwijl bekend is dat een universalistische benadering structurele ongelijkheid en ongelijke uitgangsposities verhult en onvoldoende corrigeert?

Erkenning van uitsluiting en racisme

Een inclusieagenda die structurele uitsluiting niet expliciet benoemt, loopt het risico deze uitsluiting te bestendigen. Racisme en andere vormen van discriminatie worden niet als afzonderlijk en structureel probleem genoemd.

7. Waarom ontbreekt in de Inclusie Agenda een expliciete benoeming van racisme als structureel en institutioneel probleem, terwijl wel wordt gesproken over discriminatie in algemene zin?

Zelfredzaamheid als norm

De agenda vertrekt vanuit het uitgangspunt van “zelfstandig en volwaardig” deelnemen aan de maatschappij. Dit suggereert dat zelfstandigheid de norm is, terwijl veel mensen volwaardig meedoen met passende ondersteuning of in afhankelijkheidsrelaties.

8. Waarom wordt zelfredzaamheid als uitgangspunt genomen, terwijl interdependentie en ondersteuning ook volwaardig participeren mogelijk maken?

9. Hoe voorkomt het college dat deze norm mensen met een beperking, chronische ziekte, psychische kwetsbaarheid, mantelzorgafhankelijkheid of taalbarrières impliciet uitsluit of normatief beoordeelt?

Belangenbehartiging en participatie

De agenda kondigt aan belangenbehartiging te willen versterken, maar blijft vaag over hoe dit concreet en structureel wordt vormgegeven. Zonder duidelijke keuzes dreigt participatie opnieuw ongelijk en vrijblijvend te worden.

10. Wat betekent “versterken van belangenbehartiging” concreet in de praktijk, en welke nieuwe vormen van participatie worden overwogen?

11. Worden ervaringsdeskundigen structureel, passend en gelijkwaardig vergoed voor hun inzet? Zo ja, op welke manier, via welke vormen en onder welke randvoorwaarden?

12. Hoe voorkomt het college dat participatie vooral plaatsvindt met dezelfde, goed georganiseerde en mondige groepen, waardoor bestaande machtsverhoudingen worden versterkt?

Openbare ruimte en ontmoeting

De agenda beschrijft de openbare ruimte als plek voor ontmoeting, maar werkt onvoldoende uit voor wie deze ruimte daadwerkelijk toegankelijk en uitnodigend is.

13. Vanuit welk perspectief wordt bepaald wat een “uitnodigende” openbare ruimte is, en welke groepen en ervaringsdeskundigen worden hierbij expliciet betrokken?

14. Wordt bij ontmoeting ook gekeken naar openingstijden, betaalvrije verblijfsplekken, sanitaire voorzieningen en sociale veiligheid, of blijft ontmoeting impliciet gekoppeld aan consumptie?

Samenhang met ander beleid

Inclusiebeleid staat niet op zichzelf. Beleidskeuzes op andere terreinen kunnen inclusie versterken, maar ook ondermijnen.

15. Hoe wordt inclusie expliciet verbonden met andere beleidsvelden zoals veiligheid, handhaving en armoedebelid, met name waar deze beleidsterreinen in de praktijk uitsluiting kunnen versterken?

Concreet ontbrekende maatregelen

Een Inclusie agenda zou ook moeten ingaan op alledaagse, tastbare drempels die mensen uitsluiten.

16. Gaat het college investeren structurele aanpak van menstruatiearmoede, omdat deze ook direct van invloed is op volwaardig meedoen in de stad?

Alles overziend roept de Inclusie agenda vooral vragen op over wat niet is benoemd of uitgewerkt. M:OED is van mening dat dit document onvoldoende basis biedt om te werken aan een inclusieve stad waarin inwoners gelijkwaardig kunnen deelnemen, of zelfs averechts kan werken.

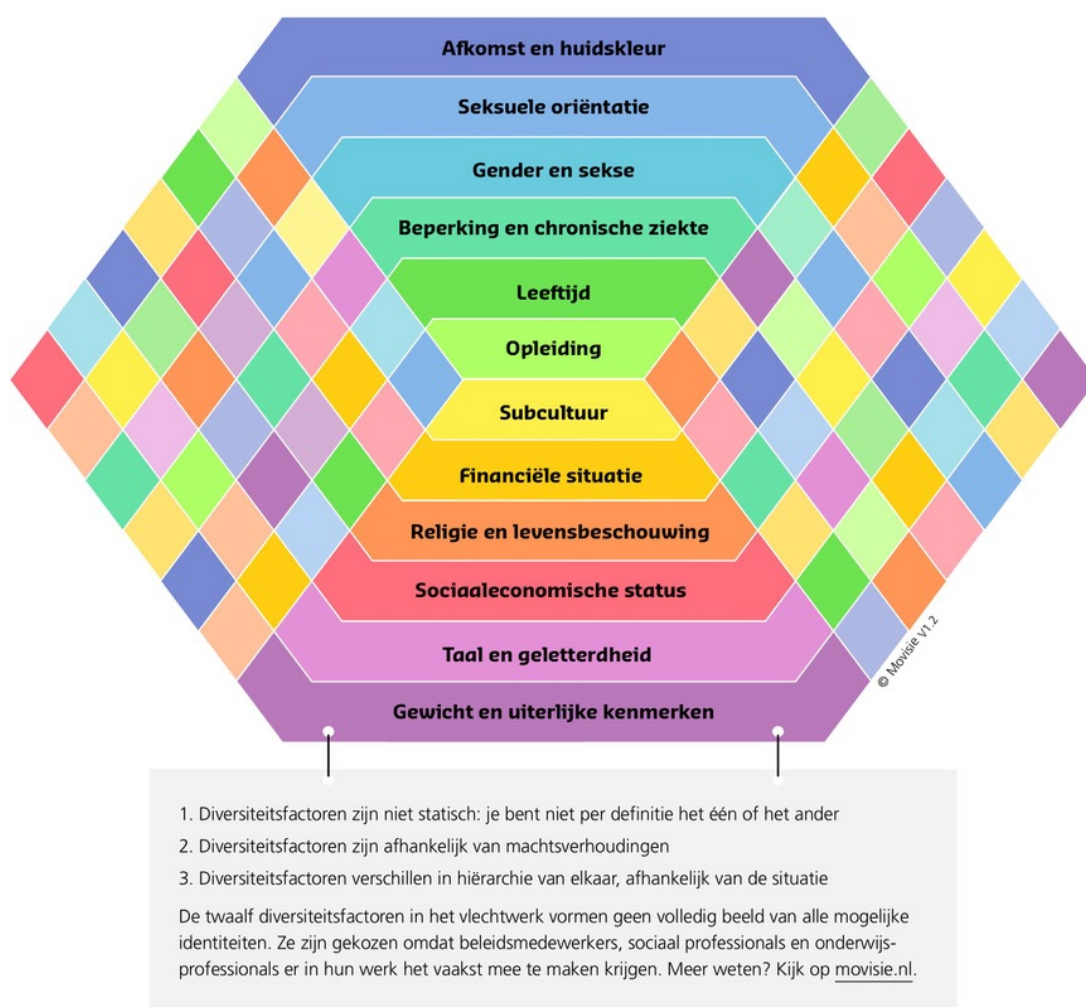
17. Is het college bereid om de Inclusie Agenda op deze punten fundamenteel te herzien en de verdere uitwerking samen met structureel uitgesloten groepen vorm te geven, zodat de agenda niet alleen uitnodigt, maar ook daadwerkelijk drempels wegneemt en gelijkwaardigheid centraal stelt?

Inclusie in beleid en in de wetenschap is een snel ontwikkelend vakgebied. Onderstaande factoren zouden we bijvoorbeeld kunnen meenemen in het maken van hun beleid en de implementatie om Maastricht inclusiever te maken;

- Diversiteitsvlechtwerk: intersectionaliteit toepassen in beleid en praktijk

Het diversiteitsvlechtwerk laat zien dat mensen meerdere identiteiten hebben die elkaar beïnvloeden. Deze identiteiten noemen we diversiteitsfactoren. In het vlechtwerk worden twaalf belangrijke factoren weergegeven. Iedereen heeft deze identiteiten, maar afhankelijk van hoe de samenleving is ingericht, kan een factor zorgen voor meer bevoorrechte of benadeelde posities.

Het vlechtwerk helpt inzicht te krijgen in hoe deze factoren het leven van mensen beïnvloeden, bijvoorbeeld bij sociale contacten, toegang tot voorzieningen of arbeidsparticipatie. Het maakt zichtbaar hoe systemische uitsluiting en discriminatie kunnen ontstaan door de kruising van meerdere identiteiten: iemand kan tegelijkertijd voordelen en obstakels ervaren, afhankelijk van context, omgeving en de structuren die hun mogelijkheden vormgeven.



Met vriendelijke groet,

Martin van Rooij

Ria Strik

M:OED

Partij voor de Dieren