



Aantekeningen

**Voorwoord**

Dit boekje beschrijft de sociaal-culturele visie, de visie van en voor de afdeling Zorg, Welzijn en Cultuur (zwc) van de provincie Noord-Holland. Met groot enthousiasme hebben vele medewerkers van de afdeling zwc aan deze visie bijgedragen, in kennisateliërs rondom beleidsterreinen, in workshops rondom maatschappelijke thema's en in afdelingbijeenkomsten. Daarnaast hebben mensen van buiten de provinciale organisatie meegewerkt aan het maken ervan.

De sociaal-culturele visie is een ambtelijke visie op de sociaal-culturele ontwikkelingen naar 2010 in Noord-Holland en de betekenis ervan voor het beleid van de afdeling zwc. Zij bestaat ten eerste uit een koers, dat wil zeggen: een koers naar welke sociale en culturele kwaliteiten wij streven in de provincie Noord-Holland. Ten tweede geeft de visie inzicht in welkemaatschappelijke ontwikkelingen naar 2010 ons te wachten staan in Noord-Holland, op sociaal-cultureel gebied.

'De menselijke maat' is niet voor niets de titel van dit boekje. Afdeling zwc streeft ernaar dat binnen het provinciale beleid de menselijke maat uitgangspunt is, maar ook dat in de Noord-Hollandse samenleving de menselijke maat hoog in het vaandel blijft staan. Als metafoor voor deze menselijke maat hebben we in de vormgeving van dit boekje gebruik gemaakt van het maatsysteem van de Zwitserse architect Le Corbusier. Ook hij was bezig met het vertalen van idealen naar de praktijk en zocht naar een systeem waarbij de verhoudingen van de mens gewaarborgd zijn. In dit boekje staan medewerkers van de afdeling zwc afgebeeld in de diverse houdingen die Le Corbusier onderscheidde in zijn maatsysteem. Zij staan symbool voor onze zoektocht naar de 'basishoudingen', anders gezegd de uitgangspunten in ons beleid.

Deze visie is niet af. Een visie is in feite nooit af; want telkens zijn er weer ontwikkelingen in de samenleving die wij actief in kaart moeten brengen en vertalen naar keuzes bij ons beleid. Deze visie geeft ons echter wel aan hoe we met een zich steeds ontwikkelende samenleving om kunnen gaan.

Wij zien deze sociaal-culturele visie als een uitnodiging aan medewerkers van de afdeling zwc, medewerkers van de provincie maar uitdrukkelijk ook aan het provinciaal bestuur en aan mensen buiten onze provinciale organisatie om met ons in discussie te gaan. In discussie over wat wij als provincie nastreven op sociaal-cultureel gebied en wat belangrijke ontwikkelingen zijn waar wij de komende jaren op moeten inspelen. Om daarmee ons werk van een hoogwaardiger kwaliteit te voorzien.

Wij zien de visie als om hulpmiddel om het adviseren van het bestuur beter te doen. Besluiten over koerswijzigingen zijn uiteraard voorbehouden aan dat bestuur.

Ik hoop dat ieder met veel plezier de visie zal lezen en dat deze een positieve bijdrage mag leveren aan de kwaliteit van het provinciaal beleid.

September 2001

Mr. R. J. Gaartman

*Hoofd afdeling Zorg, Welzijn en Cultuur*

**7 Sociale en culturele planologie 34****6 Vergrijzing en verzilvering 28****5 Waaier aan culturen 24****4 (Nieuwe) kwetsbaarheid 18****3 Verandering van leefstijlen en leefpatronen 12****2 Onze sociaal-culturele koers 8****1 Rode draad: Koers op kwaliteit 4**



Dit boekje is één van de resultaten van het project 'sociaal-culturele visie'. Het is het gezamenlijk product van medewerkers en managers van de afdeling Zorg, Welzijn en Cultuur van de provincie Noord-Holland. Zij hebben allen bijgedragen aan deze visie tijdens de workshops, ateliers en afdelingsbijeenkomsten die de kerngroep in de periode van november 2000 tot en met juni 2001 heeft georganiseerd. Dit eerste hoofdstuk zet de rode draad van de sociaal-culturele visie uiteen.

### 1.1 Sociaal-culturele visie: boekje en kwaliteit van werken

Voor het optimaal functioneren van de afdeling Zorg, Welzijn en Cultuur (zwc) is het noodzakelijk dat de afdeling een beeld heeft van de belangrijkste veranderingen die zich tussen nu en 2010 voordoen in de Noord-Hollandse samenleving. Bovendien heeft de afdeling een visie nodig op de bijdragen aan de sociale en culturele kwaliteiten van de provincie Noord-Holland en op de sociale en culturele ontwikkelingen van Noord-Holland op weg naar 2010. Die visie had de afdeling zwc tot nu toe met name op het niveau van afzonderlijke beleids-terreinen, projecten en individuele medewerkers. Doel van het project 'sociaal-culturele visie' was om tot een gemeenschappelijke visie voor de gehele afdeling te komen. Op basis van bestaande 'deelvisies' en met inbreng van nieuwe kennis en inzichten die tijdens het project zijn opgedaan is deze visie tot stand gekomen.

In dit boekje staan de belangrijkste onderdelen van de visie op een rij. Maar het gaat uiteindelijk om het werken vanuit deze visie. Ook hiervoor doen we in dit boekje een aantal voorstellen.

Het project heeft in de afgelopen maanden naast dit boekje zowel zichtbare resultaten (zoals journaals) als onzichtbare resultaten (meer elkaar opzoeken, meer besef dat we aan dezelfde vraagstukken werken) opgeleverd. Hiermee geeft de afdeling zwc ook uitwerkingen aan belangrijke lijnen die de

Directieraad van de provincie Noord-Holland heeft ingezet. We zijn gericht op een duidelijke kwaliteitsverbetering van ons werk, teneinde de politiek in staat te stellen beter afgewogen keuzes te maken.

### 1.2 De twee onderdelen van de sociaal-culturele visie

De sociaal-culturele visie, zoals in dit boekje beschreven, bestaat inhoudelijk uit twee onderdelen:

- Een beeld van wat onze koers is, met andere woorden: naar welke soort sociale en culturele kwaliteiten streven wij? Dit noemen we de kwaliteitsdragers van Zorg, Welzijn en Cultuur;
- Inzicht in belangrijke maatschappelijke ontwikkelingen in Noord-Holland geclusterd in vijf thema's.

In onderstaande paragrafen worden de koers en de inzichten in de maatschappelijke ontwikkelingen kort uiteengezet. In de hoofdstukken 2 tot en met 7 worden beide onderdelen uitgebreid beschreven.

### 1.3 Sociaal-culturele koers

Binnen de afdeling hebben we gediscussieerd over wat nu eigenlijk de belangrijkste sociale en culturele kwaliteiten zijn die we als afdeling voor Noord-Holland nastreven. Dit is verwoord in twee 'kwaliteitsdragers', de hoofduitgangspunten van waaruit wij willen werken en de keuzes die wij in al ons beleid willen maken.

---

---

---

---

---

---

Aantekeningen

We sluiten daarbij aan bij het sociaal beleidskader en het jaarprogramma sociaal beleid 2002.

De twee kwaliteitsdragers zijn:

- Zelfredzaamheid waarborgen en bevorderen;
- Diversiteit waarborgen en bevorderen.

In hoofdstuk 2 zijn de keuzes bij de kwaliteitsdragers nader uitgewerkt. Hoofdstuk 2 is de basis voor onze sociaal-culturele visie. Deze kwaliteitsdragers vormen het fundament onder al ons beleid.

#### 1.4 De vijf belangrijkste veranderingen in Noord-Hollandse samenleving naar 2010

Wanneer we willen anticiperen op komende ontwikkelingen, hebben we een beeld nodig van wat de komende 10 jaar de belangrijkste veranderingen zijn in de Noord-Hollandse samenleving op sociaal-cultureel gebied. Om onze inzichten gericht te kunnen vergroten, hebben we vijf thema's benoemd. Wij denken dat rondom deze thema's de komende decennia de grootste veranderingen in de Noord-Hollandse samenleving zullen plaatsvinden.

Deze thema's zijn:

- Verandering van leefstijlen en leefpatronen;
- (Nieuwe) kwetsbaarheid;
- Waaier aan culturen;
- Vergrijzing en verzilvering;
- Sociale en culturele planologie.

Voor al ons beleid spelen deze thema's een rol. Daarbij realiseren we ons dat de samenleving complexer in elkaar zit dan deze vijf afzonderlijke thema's. Zo zijn er allerlei dwarsverbanden. Bij de waaier aan culturen hebben we het juist ook over vergrijzing en verandering van leefpatronen. Bij vergrijzing ontstaan ook nieuwe groepen kwetsbaren. Bovendien verandert de samenleving en moet ons beeld mee veranderen.

In de hoofdstukken 3 tot en met 7 gaan we nader in op de vijf thema's. We geven een beeld van:

- De belangrijkste kwalitatieve en kwantitatieve ontwikkelingen binnen het thema;
- Het huidige beleid op het gebied van het thema (er gebeurt al veel binnen de afdeling zwc en dat moet logisch zijn plaats krijgen of houden in het geheel van de visie);
- Voorstellen voor nieuwe beleidslijnen voor de toekomst, afgeleid uit de te verwachten ontwikkelingen binnen dit thema.

#### 1.5 Kwaliteit van werken

Een inhoudelijke kwaliteitskoers en inzicht in belangrijke ontwikkelingen in de samenleving zijn essentieel, maar niet genoeg voor het werken vanuit een visie. Om de sociaal-culturele visie tot een succes te maken is het ook nodig om in de werkwijze van de afdeling de visie toe te passen. Enkele ideeën daarbij zijn:

- Integraal en op de problematiek betrokken werken (niet het beleidsterrein of de taak, maar het samen werken aan duurzame oplossingen staat centraal);
- Vraaggericht werken;
- Grote externe gerichtheid;
- De blik op de toekomst;
- Met elkaar ervaringen en inzichten delen.

Hoofdstuk 8 gaat hier verder op in. We sluiten daar aan bij de Position Paper van de Directieraad.

Aantekeningen

Marjolijn Geirnaert

Het provinciaal bestuur van Noord-Holland, opdrachtgever van onze ambtelijke organisatie, beweegt zich op vele beleidsterreinen. Deze zijn thematisch geclusterd; zichtbaar in de portefeuilles van gedeputeerden, in de samenstelling van de statencommissies en ambtelijk in de diverse afdelingen. Afdeling zwc werkt onder meer aan gezondheidszorg, welzijn, patiënten- en consumentenbeleid, jeugdzorg, sociaal beleid, cultuur en cultuurhistorie, monumenten en archeologie. Bij al dit werk staat bij uitstek de mens centraal, de menselijke maat.

Om onze primaire taak, het adviseren van het politiek bestuur, goed uit te voeren is een besef van de koers, de richting die de afdeling met al haar beleidsterreinen voorstaat, onmisbaar. Die koers is te verwoorden door een antwoord te geven op de vraag: naar welk soort sociale en culturele kwaliteiten streven wij voor Noord-Holland? We verwoorden dit in twee 'kwaliteitsdragers', die we in dit hoofdstuk uitwerken. We willen deze kwaliteitsdragers bewust gebruiken als uitgangspunten van waaruit wij als afdeling werken en van waaruit wij de keuzes in ons beleid maken.

#### Stedelijke vernieuwing (ISV)

Bij stedelijke vernieuwingsvraagstukken is een samenhangende aanpak nodig. De provincie denkt met de isv-gemeenten mee over de vraag hoe het maatschappelijk rendement van stedelijke vernieuwing verhoogd kan worden. Hoe hebben we dat vanuit de afdeling zwc ingezet? Elli Izeboud (actief in isv vanuit de afdeling): "Belangrijk is dat we van het begin af aan isv niet als een nieuw beleidsterrein hebben benaderd, maar er aan gewerkt hebben dat de dingen die je toch al doet aan isv te hechten, waardoor ze een bredere reikwijdte krijgen." Voor Elli was de noodzaak van een visie klip en klaar: "Ik ben een enorm voorstander van visieontwikkeling omdat ik bang ben dat nieuwe benaderingen anders in de eigen bedding verzanden. Een visie schept kanalen waarlangs de gedachten en ervaringen door kunnen sijpelen. Anders blijft het zwc-beleid sectoraal en de invloed op andere beleidsvelden beperkt."

#### 2.1 Onze koers is dynamisch

Bij het benoemen van onze kwaliteitsdragers hebben we onszelf de essentiële vraag gesteld: welke koerswijzigingen hebben we de afgelopen jaren ingezet, en wat denken we dat voor de komende jaren nodig is? De kwaliteitsdragers sluiten op deze manier nauw aan op wat we in ons huidige werk al grotendeels doen. Met deze sociaal-culturele visie maken we de gedachten daarover transparant: we kunnen hierover nu met de hele afdeling discussiëren, in plaats van per bureau, of per beleidsnota. De komende jaren willen we de koers levend houden door er met velen over te blijven discussiëren. De samenleving verandert continu en daarop willen we als afdeling zwc aansluiten. De koers van de afdeling is een 'moment-opname'. De verwachtingen van wat de provincie moet doen en de manier van werken die daarbij hoort, veranderen mee.

## 2 Onze sociaal-culturele koers

## 2.2 De kwaliteitsdragers

De twee kwaliteitsdragers zijn:

- Zelfredzaamheid waarborgen en bevorderen;
- Diversiteit waarborgen en bevorderen.

Deze twee kwaliteitsdragers geven aan waarop wij ons beleid willen richten, hoe wij de politiek willen adviseren, wat wij nodig vinden om actief op te pakken en ook wat wij niet meer willen doen. Deze kwaliteitsdragers willen we als basis onder al ons beleid gaan hanteren.

Door de kwaliteitsdragers toe te passen op het dagelijks werk slaan we de brug tussen de visie voor de toekomst en ons beleid van hier en nu. Daarnaast geven we onszelf met de kwaliteitsdragers een instrument in handen om op nu nog niet te voorziene ontwikkelingen te kunnen inspelen.

## 2.3 De inhoud van onze kwaliteitsdragers nader toegelicht

Beide kwaliteitsdragers zijn nauw met elkaar verbonden. Ze duiden op respect voor individuele en groepsgebonden maatschappelijke posities, uitingen en gedragingen van mensen in Noord-Holland. Ze duiden ook op onze ambitie om voor al deze mensen kansen te scheppen op participatie aan de maatschappij, aan arbeid en aan zorg.

### Kwaliteitsdrager 1: 'zelfredzaamheid van mensen in Noord-Holland waarborgen en bevorderen'

We richten ons niet langer op het wegnemen van achterstanden, maar op het waarborgen en bevorderen van zelfredzaamheid van mensen in Noord-Holland. Uit de term 'achterstanden' spreekt het idee van een norm waarvoor iedereen geschikt moet worden gemaakt. De laatste jaren zijn we tot het inzicht gekomen dat we veel beter aansluiting kunnen zoeken bij de kracht en vitaliteit van mensen zelf.

Dit biedt meer kansen voor ontplooiing van mensen en voor een optimale benutting van talenten.

De kwaliteitsdrager 'zelfredzaamheid waarborgen en bevorderen' leidt tot de volgende keuzen:

- Hoe beter mensen kunnen omgaan met verandering en diversiteit, hoe 'zelfredzamer' ze zijn. We willen hieraan zoveel mogelijk bijdragen. Hier ligt een nauwe relatie met onze tweede kwaliteitsdrager, 'diversiteit';
- Ons beleid moet de mogelijkheden van maatschappelijke participatie, solidariteit, betrokkenheid en het vergroten van sociale samenhang (insluiting en integratie) bevorderen. Deze begrippen zijn als het ware de infrastructuur voor zelfredzaamheid. Hoe minder mogelijkheden voor participatie, hoe minder zelfredzaam iemand is. Participatie zien we dan ook niet als luxe, maar als basis;
- Een belangrijke randvoorwaarde voor een grotere zelfredzaamheid is ons te richten op preventie. We willen voorkomen dat mensen te veel en te eenzijdig afhankelijk worden van overheidshandelen of maatschappelijke instituties. En we willen voorkomen dat mensen pas in beeld van overheid en instituties komen bij calamiteiten, als een probleem al is ontstaan. Een belangrijk onderdeel is dat we ons sterk richten op de jeugd;
- We willen actief gebruik maken van de infrastructuur van zelforganisaties en de kennis van ervaringsdeskundigen uit het veld, actief op zoek gaan naar de nu nog 'onbereikbare' groepen in de samenleving en naar communicatievormen om deze groepen te bereiken;
- Ons beleid moet zich richten op het verbinden van kansarm en kansrijk.

### Kwaliteitsdrager 2: 'diversiteit waarborgen en bevorderen'

Dat er diversiteit is, is een gegeven. Daar kunnen we niet op sturen. Wel kunnen we sturen op het waarborgen van deze diversiteit. Dat doen we omdat we anders als samenleving te weinig gebruik maken van de diversiteit aan talenten. We kunnen dat doen door zoveel mogelijk de randvoorwaarden te creëren voor het verdragen en het tolereren van verschillen tussen mensen en het omgaan met verschillende cultuuruitingen, omgangsvormen en de 'outcast'.

Belangrijk is hoe we dat doen. Ons streven is verschoven van 'verandering van denken' naar 'verandering van gedrag en klimaat'. Voorheen ging het ons om het veranderen van hoe mensen denken; nu meer om een klimaat te scheppen waarin mensen zich veilig, geborgen en geaccepteerd voelen.

De kwaliteitsdrager 'diversiteit' brengt de volgende keuzen met zich mee:

- We willen bijdragen aan een tolerante provincie. Daarom richten we onze aandacht op alle groepen, niet alleen op minderheden;
- Diversiteit werkt alleen wanneer het samengaat met gelijkwaardigheid;
- We willen mogelijkheden en voorwaarden voor mensen scheppen om deel te nemen en te proeven aan een veelheid van kunst- en cultuuruitingen. Niet om mensen te dwingen, wel om keuzemogelijkheden te bieden. Hoe meer cultuuruitingen je kent, hoe gemakkelijker het is je voor nieuwe culturen open te stellen.

## 2.4 Functies van onze kwaliteitsdragers

Belangrijk is de vraag hoe diep we deze kwaliteitsdragers in ons dagelijks werk willen verankeren. Dit is een vraag voor medewerkers en management, maar speelt ook een belangrijke rol bij het adviseren van het bestuur en bij gesprekken met organisaties, instellingen en andere overheden.

We willen onze kwaliteitsdragers op meerdere manieren gebruiken:

- *Als richtinggevende inspiratiebron.* De kwaliteitsdragers maken in onderhandelingen en dialoog met andere afdelingen en 'externen' de inbreng vanuit onze afdeling transparanter. De koers van de afdeling is immers duidelijk;
- *Om scherpte te brengen in politieke discussie.* De kwaliteitsdragers scherpen onze ambtelijke bijdrage aan de politieke discussie en dragen daarmee bij aan kwaliteit in het beleid;
- *Als persoonlijk richtsnoer.* Door als medewerkers zelf de dragers bij het werk toe te passen en met elkaar en anderen over de keuzes daarbij te discussieren krijgen ze betekenis voor de afdeling als geheel. Er ontstaat een gedeelde koers vanuit een betrokkenheid op de sociale en culturele kwaliteiten in Noord-Holland;
- *Als inhoudelijk sturingsmiddel.* Voor bureauhoofden bij de inhoudelijke coaching en aansturing van medewerkers. In werkoverleggen bij het ontwikkelen en uitwisselen van wat het beleid bijdraagt aan de gezamenlijke koers. En in de relaties met onder meer steunfuncties, zorginstellingen, gemeenten en culturele organisaties bij opdrachten, subsidies en het waarderen van prestaties.



Sjif de Jong

Aan de samenstelling van huishoudens is te zien dat de wijze waarop mensen samen leven en hun dagelijks bestaan inrichten in de afgelopen jaren enorm is veranderd. Tot 1960 was het gewoon dat gezinnen hun ouders bij zich in huis namen, en dat ouders inwoning kregen van hun getrouwde kinderen. Er was grote woningnood. De bouw van grote aantallen woningen en verzorgingshuizen en de veranderde waardering voor het gezin en het individu maakten aan deze situaties een eind. In de zeventiger en tachtiger jaren vertrokken kinderen uit huis zodra ze gingen studeren. Die trend is nu weer op zijn retour. Kinderen, inmiddels ruimschoots volwassen, blijven weer thuis in het een- of twee-oudergezin. Ze genieten daar van de voordelen van de vrijheid en de verzorging door de ouders. Ze zoeken naar zelfstandige woonruimte zodra er voldoende geld is, de studie is afgerond, of een partner is gevonden om samen een nieuw huishouden in te richten. Het kan, met andere woorden, verkeren in en rond het huis.

Dit alles heeft ingrijpende gevolgen voor de manier waarop mensen gebruik (willen) maken van allerlei culturele, zorg- en welzijnsvoorzieningen. Het eerste thema van de sociaal-culturele visie is daarom: verandering van leefstijlen en leefpatronen.

### 3.1 Perspectief op 2010

- *De individualisering zet door.* Mensen maken autonome keuzes op verschillende terreinen, zoals de keuze voor een partner, opleiding, baan, levensstijl, het wel of niet krijgen van kinderen, sociale banden en de leefomgeving. De individualisering is cijfermatig te zien in de daling van het aantal personen per huishouden: van 3,6 in 1960 tot minder dan 2,3 in 2000. Nederland kent steeds meer en steeds kleinere huishoudens. Het CBS verwacht een verdere daling naar 2,2 personen per huishouden in 2010. Samen met de groei van de bevolking zal het aantal huishoudens in Nederland toenemen van 6,8 naar 7,4 miljoen in 2010;
- *De welvaart is flink gestegen.* Velen hanteren een luxe consumptiepatroon: grotere huizen, meer comfort, een prettige woonomgeving, buitenlandse reizen en gemakstechnologie. De verwachting is dat dit voor het grootste deel van de bevolking ook de komende 10 jaar zal gelden. Niet iedereen deelt hier echter in;
- *De kenniseconomie neemt in belang toe.* Het opleidingsniveau is flink gestegen. Nu heeft 25% van de werkende bevolking een hogere of universitaire opleiding; in 2030 naar verwachting 50%;
- *Arbeid wordt flexibeler en meer gedeeld in het gezin.* Het aantal werkende vrouwen is toegenomen, maar deze arbeidsparticipatie betreft vooral kleinere banen. Nederland onderscheidt zich van andere landen doordat huishoudens niet twee, maar eerder anderhalve baan hebben. Werk wisselt snel voor wie een geslaagde loopbaan heeft, waardoor mensen minder snel verhuizen voor hun werk en langere woon-werk afstanden afleggen. Vaak werken beide partners in verschillende plaatsen. De sociale verbanden in het wonen en in het werken zijn mede hierdoor voor velen uit elkaar komen te liggen. In de komende jaren zal het aantal gezinnen waar beide partners

## 3 Verandering van leefstijlen en leefpatronen



## Aantekeningen

werken toenemen. Niet alleen is het werken een wens (voldoening uit werk, inkomen om luxer leven te kunnen leiden), het wordt ook meer noodzaak, als we bijvoorbeeld naar de fors gestegen huizenprijzen kijken. Dit heeft gevolgen voor mobiliteit, het gebruik van voorzieningen in de directe en verderaf gelegen omgeving en het combineren van professionele en privétaken op één dag;

- *De mobiliteit blijft toenemen.* Tussen 1985 en 1995 groeide het aantal auto's met één miljoen. Het autobezit onder vrouwen tussen de 25 en 45 jaar liet zelfs een verdubbeling zien. Individualisering binnen het gezin en de langere afstanden tussen wonen, werken, recreëren, familie en sociale contacten betekenen meer huishoudens met twee auto's. Na Finland heeft Nederland in Europa de meeste auto's per 1000 inwoners;
- *Sociaal-culturele factoren worden bepalender voor de keuze van een woon- en leefomgeving.* Het gaat bijvoorbeeld om het imago van een woonplek, en om de binding van de bewoners met een streek. En navenant om een toenemende behoefte aan plekken met een eigen culturele identiteit. Door schaalvergroting, individualisering en een pluriforme samenleving gaan mensen daar eerder meer dan minder waarde aan hechten;
- *De dagindeling wordt diffuser, taakcombineren belangrijker.* De behoefte aan informele zorg neemt toe, door de ouder wordende bevolking en de noodzaak om de zorgvraag niet alleen in professionele instanties maar ook in de maatschappij zelf te beantwoorden. Tegelijkertijd wordt zichtbaar dat veel informele zorgtaken, die vooral vrouwen op zich namen, nu op een andere wijze moeten worden vervuld. Van alle zorg is momenteel 20% professionele zorg en maar liefst 80% mantelzorg (door 'vrijwilligers'). Die wordt vooral door vrouwen tussen 55 en 65 jaar uitgevoerd. In 2010 zullen zij zelf

zorg nodig hebben, maar opvolgers zijn er weinig. Gevolg is onder andere dat mensen steeds meer taken voor zorg en arbeid zullen moeten combineren. Juist omdat wonen, werken en vrije tijd in afstand uit elkaar komen te liggen, moeten mensen taken over grotere afstanden combineren. De behoefte aan professionele voorzieningen zal toenemen; nu al te zien aan het tekort aan kinderopvangvoorzieningen. Van belang voor het taakcombineren is het creëren van een goede infrastructuur in de zorgsector, maar ook in de ruimtelijke ordening. Het leidt ook tot de behoefte om flexibeler om te gaan met werktijden, winkelen, sport en recreatie;

- *Onthaasting en bezinning.* Er is ook een tegenreactie. De combinatie van werk en een druk sociaal leven leidt vaker tot burn-out, vooral in de leeftijdsgroep 30-45 jaar. De behoefte aan afstand nemen via bijvoorbeeld een sabbatsverlof stijgt. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid schat dat momenteel 800.000 werknemers die behoefte kennen. Werden de jaren tachtig gekenmerkt door 'yuppen' (young urban professionals), de jaren negentig eindigden met downshifters (werknemers die het al op jeugdige leeftijd rustiger aan willen doen en willen ontsnappen aan de ratrace). Een keerzijde is ook de toename van het aantal arbeidsgehandicapten;
- *Zijn er over 10 jaar nog vrijwilligers?* Vrijwilligerswerk heeft een grote maatschappelijke betekenis. Vrijwilligers zetten zich in voor onder andere zorg, sport, cultuur, politiek, onderhoud van de omgeving, bibliotheken. Vele zaken zouden zonder hen verdwijnen of duur worden. Nederland kent momenteel 3 miljoen vrijwilligers, 20% van de bevolking. In tegenstelling tot wat vaak wordt gedacht is hun aantal de laatste jaren niet afgenomen. Wel zijn binnen de groep verschuivingen te zien. Doordat

mensen taken moeten combineren, zijn ze minder bereid om zich voor langere perioden te binden. Vooral besturen van vrijwilligersorganisaties komen daardoor onder druk te staan. De voorkeur hebben korte klussen en projecten. Afwegingen zijn ook de vraag 'wat kan ik ervan leren' of 'is het interessant voor mijn carrière?' De vrijwilligersorganisaties reageren hierop met schaalvergroting en professionalisering;

- *Verschuivingen in vrijetijdsgedrag.* In tegenstelling tot wat vaak wordt gedacht is de hoeveelheid vrije tijd per saldo in Nederland de afgelopen jaren niet toegenomen. Wel gaan achter dit beeld grote veranderingen schuil. Ouderen hebben veel meer vrije tijd gekregen, jonge twee-, anderhalf- en alleenverdieners veel minder. De vrijetijdsmarkt neemt in belang toe, doordat ouderen langer actief willen recreëren en zij die weinig vrije tijd hebben daar juist zo intensief mogelijk gebruik van willen maken. Door de welvaart zijn daarbij voor velen financiële restricties weggevallen.

Deze factoren, die allemaal op elkaar ingrijpen, maar ook bijna voor elk individu verschillen, maken het moeilijker mensen in de 'aloude' eenduidige groepen in te delen. Deze verschillen vatten we samen als 'verschillen in leefstijlen'. Interessant is de indeling die het Sociaal-Cultureel Planbureau hanteert in een vooruitblik vanuit individualisering, demografie, vergrijzing en migratie. Dit is een indeling vanuit de spanning van geld versus tijd:

- Een groeiend deel van de bevolking heeft *veel geld maar weinig tijd*. Dit zijn vooral de tweeverdieners en alleengaanden. Ze eisen in hun 'dagelijkse' consumptie vooral gemak; in hun 'onalledaagse' consumptie vooral variatie en verrassing. In beide gevallen zijn ze bereid een hoge prijs te betalen;

- Een ander deel beschikt over *voldoende tijd en geld*. De groeiende groep ouderen is hier te positioneren (zie ook hoofdstuk 6). Zij zijn minder vaak op zoek naar tijdsbesparing, maar zijn wel ervaren consumenten die hoge kwaliteitseisen stellen;
- Een derde groep kent *krapte aan zowel tijd als geld*. Het gaat hier om mensen met een goed gevulde dagtaak, die daarvoor niet worden betaald, zoals studenten en scholieren. Ook mensen met een geringe scholing en een laagbetaalde baan vallen hieronder;
- Tot slot is er de groep die *wel genoeg tijd heeft, maar zuinig met hun schaarse middelen moeten omgaan*. Bijstandsmoeders, werklozen, arbeidsongeschikten en eerste generatie laagopgeleide migranten zullen niet in de trend naar meer beleving, ervaring en gemak kunnen meegaan.

Het SCP concludeert dat gezien de dominante sociaal-economische ontwikkeling waarbij steeds meer mensen in de welvaarts-groei delen, deze laatste groep niet het beeld van de consumptie in de komende tien jaar gaat bepalen. Of te wel: hun kwetsbaarheid hierdoor juist zal toenemen. Onder druk van gemak en comfort en doordat meer mensen in staat zijn per auto afstanden te overbruggen, zien we dat voorzieningen zich specialiseren en zich meer op de regio gaan richten. Jongeren uit Haarlem gaan 'even' naar Nijmegen om een houseparty te bezoeken. Daardoor zien we tegelijkertijd dat voorzieningen uit de directe woonomgeving verdwijnen. Reden om in de sociaal-culturele visie apart aandacht te besteden aan (nieuwe) kwetsbaarheid (zie hoofdstuk 4).

## 3.2 Relaties naar ons beleid

### Sociaal beleid

Het sociaal beleid van de provincie Noord-Holland richt zich op onderhoud en beheer van de sociale infrastructuur én op ontwikkeling en vernieuwing van de sociale infrastructuur. Daarnaast staan samenwerking en integrale aanpak van het sociaal beleid hoog in het vaandel. Belangrijke lijn door al deze doelen heen is: diversiteit en gelijkwaardigheid.

Hélène Steenhoff, medewerker sociaal beleid: "Duidelijker kan het niet: de sociaal-culturele visie en het sociaal beleid liggen in elkaars verlengde. In de ambitie van het sociaal beleid zijn diversiteit en gelijkwaardigheid sleutelwoorden. In de visie zie je dat ook terug."

Zoals bij onze koers is uiteengezet, hebben we de laatste jaren een omslag gekend van beleid gericht op wegnemen van achterstanden naar het meer aansluiten op de kracht en vitaliteit van (groepen) mensen. Pro-actief werken, en niet pas iets gaan doen als een probleem al is ontstaan, hoort hierbij. Dit betekent dat we in ons beleid rekening zullen moeten houden met alle ontwikkelingen zoals in de vorige paragraaf is beschreven. De laatste jaren hebben we al op veel gebieden stappen gezet:

- In ons *sociaal beleid* (o.a. verwoord in het sociaal beleidskader en het jaarprogramma sociaal beleid 2002) vinden we het voor-malige welzijnsbeleid een te enge benadering van sociaal-maatschappelijke problemen. Bovendien beseffen we dat toevoeging van de sociale component aan andere beleids-terreinen als bijvoorbeeld ruimtelijke ordening noodzakelijk is. Ons sociaal beleid is erop gericht om mensen te stimuleren om elkaar in hulpbehoevende situaties te helpen en om sociale verbanden aan te gaan, te onderhouden en anderen daarin te betrekken. Ook is het sociaal beleid zelf gericht op het tot stand brengen van voldoende mogelijk-

heden om zorgtaken met arbeid te combineren, met behoud van voldoende ontspanningsmogelijkheden;

- We voeren actief beleid voor *vrijwilligerswerk*. We subsidiëren kadertrainingen voor vrijwilligersorganisaties gericht op maatschappelijk en cultureel welzijn, sport, gezondheidszorg en ouderenwerk. Daarnaast financieren we activiteiten van vrijwilligersorganisaties via de prestatieplannen van onze steunfuncties. Verder zijn gelden vrijgemaakt voor projecten die mantelzorgers steunen bij hun activiteiten. Dit vanuit het besef dat de druk op mantelzorgers blijft toenemen en het faciliteren van hun werkzaamheden bijdraagt aan zelfredzaamheid;
- In de *regiovisies zorg* is naast aandacht voor professionele zorg ook aandacht voor mantelzorg en het combineren van taken op het gebied van arbeid en zorg. Een veranderde opvatting van de waarde van zorg ligt hieraan ten grondslag. Zorgen voor een ander wordt meer vanzelfsprekend. Deze omslag is bijvoorbeeld te zien in de mantelzorg: 10 jaar geleden verbaasde je de omgeving wanneer je zelf voor je moeder ging zorgen; nu vraagt je omgeving: "En hoe ga je dat regelen?";
- We zetten ons in op het gebied van *taakcombinatie van arbeid en zorg en de veranderde dagindeling*. Het beleid richt zich op de groter wordende groep mensen tussen 25 en 55 jaar die in een levensfase verkeren waarin alles tegelijkertijd op ze afkomt: werken, een gezin met kinderen die aandacht vragen en mantelzorg voor familie of vrienden. We co-financieren initiatieven op dit gebied onder andere bij de dagindelingsactiviteiten die onze provinciale steunfuncties ontwikkelen.
- In ons *cultuurbeleid* is te zien dat culturele voorzieningen meer een regionale functie krijgen. Mensen reizen gemakkelijker.

Wilde voorheen elke stad alles hebben, nu wordt meer gestreefd naar specialismen. Deze specialisering wordt verder in de hand gewerkt door de versplintering van het cultuuraanbod zelf.

## 3.3 Nieuwe lijnen voor de toekomst

Om de toekomstige activiteiten rond het veelomvattende thema in te kaderen willen we ze verbinden aan de twee kwaliteitsdragers: zelfredzaamheid en diversiteit waarborgen en bevorderen. Deze hebben bij uitstek een relatie met de verandering van leefstijlen en leefpatronen. De erkenning van het anders kunnen en willen zijn dan anderen, op eigen wijze het eigen leven willen en kunnen inrichten, kunnen kiezen uit alternatieven los van dwingende sociale structuren is alleen mogelijk in een samenleving waarin een overheid dit waarborgt. Het lijkt paradoxaal, maar ook een samenleving die op het individu is gericht vraagt om overheidssturing. Althans als we sociale en culturele kwaliteiten zoals zelfredzaamheid, diversiteit en gelijkwaardigheid overeind willen houden. Hieronder volgen een aantal beleidslijnen die we nodig achten om in te spelen op de te verwachten ontwikkelingen binnen het thema leefstijlen en leefpatronen.

### Nieuwe kwetsbaren

Het beleid betreft niet alleen de koplopers. Ook de hekkensluiters vergen aandacht. We vragen daarom aandacht voor de keerzijden van de in dit hoofdstuk beschreven maatschappelijke verschuivingen, voor mensen die bij alle welvaart van anderen een kwetsbare positie hebben. We willen meer anticiperen op nieuwe groepen kwetsbaren. Naast de 'haves' en 'have-nots' ontstaat er een tweedeling tussen 'understands' en 'understand-nots'. Zie ook hoofdstuk 4;

### Sociale en culturele planologie

Diversiteit bevorderen betekent voor ons verdringing voorkomen, rekening houden met een kleurrijker Noord-Holland. Maar ook om in onze ruimtelijke ordening ruimte te bieden voor diversiteit. We zetten ons in voor niet alleen een functionele planologie, maar ook een culturele en sociale planologie. Aanknopingspunten hiervoor zijn samenwerking bij streekplanherziening, de stedelijke vernieuwing en het nieuwe beleid voor wonen. Zie ook hoofdstuk 7;

### Vrijwilligerswerk, mantelzorg en taakcombineren

Concrete aanknopingspunten liggen in het ondersteunen van vrijwilligerswerk en mantelzorg in de zorgverlening. Dit vraagt om een meer gezamenlijk beleid van de bureaus die werken aan zorg, welzijn en aan economie, zodat werknemers zorgtaken op zich kunnen nemen. Het beleid voor dagindeling en taakcombineren is daarin belangrijk. We gaan op zoek naar mogelijkheden om de regio's te ontsluiten en taken te combineren. Verder kun je denken om verschillende vormen van kinderopvang (voor alle leeftijden) per regio uit te breiden, indien daar op basis van een verkenning van de wachtlijsten en prognoses behoefte aan bestaat.



Astrid Bekkens

## 4 (Nieuwe) kwetsbaarheid



Met alle welvaart die er is in Nederland blijven er groepen buiten de boot vallen. Sommige contrasten zijn met alle welvaart juist groter geworden. En er ontstaan 'nieuwe' groepen kwetsbaren die niet meekomen met de veranderende leefpatronen en de kenniseconomie.

Onder 'kwetsbaar' verstaan we mensen die ongewild door omstandigheden worden gedwongen een beperkter leven te leiden dan zij zelf zouden willen. En daarmee lopen zij een grote kans op een gemarginaliseerd bestaan, op een sociaal isolement of een niet volwaardige deelname aan de dynamiek van de samenleving.

### 4.1 Perspectief op 2010

Het gaat goed met de economie, en velen profiteren daarvan. In de afgelopen 10 jaar was er een recordgroei van de werkgelegenheid van 23%. Maar niet iedereen deelt evenredig in het geluk en de welvaart. De contrasten zijn juist groter geworden. Tegen alle verwachtingen in is de armoede in Nederland de laatste jaren gestegen. Er blijven groepen buiten de boot vallen. Het aandeel arme werkende huishoudens steeg de afgelopen 10 jaar van 5 naar 7%. Eén op de tien minderjarigen groeit op in een gezin onder of rond het sociaal minimum. Bij bepaalde groepen is dat percentage zeer hoog, bij Marokkaanse minderjarigen bijvoorbeeld 50%. Niet voor iedereen is werk bereikbaar. Voor sommigen rijgen problemen zich aaneen: weinig vertrouwen in zichzelf of in de maatschappij, een sociaal en cultureel isolement, beperkte scholing, huurschuld, slechte huisvesting, mentale of fysieke problemen, sociale verwijdering, criminaliteit, geringe toegankelijkheid tot voorzieningen, weinig sociale en economische kansen, gevoelens van onveiligheid in de woonomgeving. Dit zijn zaken die elkaar vaak negatief versterken. Deelname aan het maatschappelijk leven komt daardoor onder druk te staan.

Daarnaast ontstaan er nieuwe groepen kwetsbaren. Mensen die niet meekomen in de ratrace van leefpatronen, opgeschroefde

welvaartsverwachtingen en de kenniseconomie. Een actueel voorbeeld is de grote en groeiende groep arbeidsgehandicapten.

De in hoofdstuk 3 genoemde ontwikkelingen kennen in feite alle een keerzijde die leidt tot nieuwe groepen kwetsbaren:

- Tegenover de welvaartsstijging staat een grotere *kloof tussen arm en rijk*, een toename van het aantal minima en meer arbeidsgehandicapten. Het aantal mensen met een wao-uitkering is bijna 1 miljoen. Ruwweg de helft bestaat uit mannen boven de 45 jaar met lichamelijke klachten; de andere helft uit vrouwen onder de 45 met vooral psychische klachten;
- Tegenover de kenniseconomie en automatisering zien we mensen die niet meekomen in een leven lang leren, *drop-outs en burn-outs, dak- en thuislozen*. Het aantal dak- en thuislozen is in vijf jaar welvaart maar liefst verdrievoudigd: in 1996 nog 11.000, nu al 31.000 in Nederland, waarvan vele ouderen zijn, één op de drie een vrouw is en één op de veertien een kind onder de 12 jaar is;
- Door de toenemende (auto)mobiliteit gaan voorzieningen zich specialiseren en concentreren per regio. Hierdoor neemt de *bereikbaarheid van voorzieningen* voor niet-(auto)mobielen af;

Aantekeningen

- Individualisering leidt tot lossere sociale verbanden. Dit betekent voor sommigen vrijheid, voor anderen  *sociaal isolement*. Dat kan leiden tot eenzaamheid; verder zien we een stijging van de eenoudergezinnen;
- Bij de toenemende migratie komen er *meer illegalen*.

Welke kwetsbare groepen zijn er zoal in de Noord-Hollandse samenleving?:

- Eenoudergezinnen, ouder en kinderen;
- Onbemiddelbare, langdurig werklozen;
- Sociale minima op vooral het niveau van de bijstand en/of AOW (veel vrouwen);
- Eerste generatie oudere allochtonen zonder pensioen of kapitaal;
- Arbeidsgehandicapten, verstandelijk en lichamelijk gehandicapten, psychiatrische patiënten;
- Mensen met complexe zorgvragen, en hun mantelzorgers;
- Dak- en thuislozen;
- Laag opgeleiden die de Nederlandse taal onvoldoende beheersen;
- Asielzoekers en nieuwkomers voor gezinshereniging of gezinsvorming;
- Niet-mobiele bewoners in plattelandsgebieden met een grote afstand tot een geconcentreerd voorzieningenaanbod.

Deze Noord-Hollanders kunnen niet profiteren van de welvaart en de daaraan verbonden voorzieningen. Dit leidt tot ongewenste sociale uitstoting, segregatie en het niet benutten van talenten. Er zullen keuzes nodig zijn om het sociale isolement of de kans op sociaal isolement en kwetsbaarheid te voorkomen. Van belang is om daar preventief beleid voor te ontwikkelen, en niet te wachten totdat problemen manifest zijn geworden. Bovendien is er alle reden om meer mensen in het arbeidsproces te betrekken om aan de groeiende vraag naar zorg en dienstverlening tegemoet te komen.

#### 4.2 Relaties naar ons beleid

De afdeling Zorg, Welzijn en Cultuur werkt al op veel gebieden aan het voorkomen van kwetsbaarheid:

- Het *sociaal beleid* (uitgewerkt in het sociaal beleidskader en het jaarprogramma sociaal beleid 2002) is gericht op het vergroten van mogelijkheden voor maatschappelijke deelname. Ook het tegengaan van sociale uitsluiting komt aan bod. Niet zozeer via inkomensbeleid, als wel via inschakeling van sociale en culturele verbanden. Bijzondere aandacht heeft de jeugd: problemen en ontsporing worden zo vroeg en zo integraal mogelijk opgespoord en aangepakt. Bijzondere aandacht hebben ook allochtone groepen, omdat blijkt dat ze minder (kunnen)

deelnemen aan de samenleving, of het nu gaat om zorg, arbeid, cultuur, onderwijs of recreatie;

- We werken met onze samenwerkingspartners (gemeenten, instellingen, cliëntenorganisaties) aan *regiovisies voor de zorg*. Vanuit het perspectief van een ongedeelde zorgvraag werken we in al deze regiovisies aan meer aandacht voor diversiteit in doelgroepen, in leefstijl, in woonvoorkeuren en in zorgvraag. Daarnaast besteden we veel aandacht aan keuzevrijheid in arbeid. We werken aan kansen op reguliere arbeid, aan arbeidsintegratie en aan dagbesteding om isolement te voorkomen;
- In ons beleid voor *cultuur* richten we ons op cultuureducatie en cultuurparticipatie. Cultuur zelf heeft een vernieuwend aspect, maar cultuur is ook het terrein voor uitwisseling van ideeën en levensstijlen, voor het doorbreken van taboes en voor een dialoog tussen groepen in de samenleving. Bijzondere aandacht is er voor participatie van kwetsbare groepen. Acties hiervoor zijn uitgewerkt in het Actieplan Cultuurbereik. Daarnaast richten we ons meer op de jeugd: *zo jong mogelijk mensen in contact brengen* met vele cultuuruitingen en ze alternatieven en keuzemogelijkheden aanreiken;
- We voeren actief beleid voor *arbeidsgehandicapten*. Arbeid blijft een belangrijk middel om sociale uitsluiting en kwetsbaarheid te voorkomen. We benutten het Jaarprogramma De Arbeidsmarkt om deze Noord-Hollanders een structurele plaats te geven in het arbeidsproces;
- In stedelijke vernieuwing, in de zorg en de streekplanvoorbereiding werken we aan *wonen voor doelgroepen, woningdifferentiatie en sociale cohesie*. Om verdringing van de meer kwetsbaren te voorkomen besteden we speciale aandacht aan ouderen en jongeren. Andere groepen waarvoor extra bouw nodig is zijn gehandicapten en

psychiatrische patiënten die zelfstandig gaan wonen in woonwijken ('vermaatschappelijking van de zorg'). Bij de stedelijke vernieuwing besteden we aandacht aan complexe sociale problemen die zich in bepaalde wijken concentreren. Onze stedelijke vernieuwingsaanpak is actief gericht op het samen laten gaan van woningverbetering en -differentiatie met sociale en culturele doelstellingen;

- Voor de *mantelzorg* bereiden we een nieuwe verordening voor om mantelzorgprojecten te ondersteunen.

#### 4.3 Nieuwe lijnen voor de toekomst

Er zijn talrijke aandachtspunten. Vanuit onze koers om zelfredzaamheid en diversiteit te waarborgen willen we oog houden voor bestaande en voor mogelijke nieuwe groepen kwetsbaren in Noord-Holland. Hiervoor is een grotere samenhang in beleid nodig, binnen onze eigen afdeling maar ook samenhang in beleid met andere afdelingen.

## 4

Enkele kerncijfers: over hoeveel Noord-Hollanders hebben we het nu eigenlijk?

aantal	2000	2.520.000
beroepsbevolking	1999	1.170.000
werklozen	1999	48.000
met een wao-uitkering	2000	160.000
met een laag inkomen	1998	316.000
met een langdurig laag inkomen	1998	112.000
met een sociaal minimum	1998	228.000
met een langdurig sociaal minimum	1998	73.000

Aantekeningen

**Streekplan Noord-Holland Zuid**

Noord-Holland Zuid omvat een gebied met maar liefst 1,8 miljoen inwoners en 900.000 arbeidsplaatsen. De provincie Noord-Holland stelt voor deze zeer vitale regio een streekplan op. Dit totaalplan legt de contouren in de regio vast tot 2020 en vertaalt deze in concrete uitvoeringsprojecten voor de korte termijn. Voorop staat dat het ruimtelijk beleid van Noord-Holland de komende jaren meer samenhang krijgt. Een integrale invalshoek staat daarbij voorop, met als hoekstenen het fysieke, sociaal-economische en sociaal-culturele milieu. Voor dat laatste levert de afdeling Zorg, Welzijn en Cultuur een belangrijke bijdrage. Dat is geen eenvoudige opgave. Martijn van Poecke: "Toen ik het streekplan instapte lag er helemaal niets. Geen gezamenlijk gedragen basis vanuit de beleidsterreinen cultuur, cultuurhistorie, welzijn en zorg. De sociaal-cultureel visie helpt om te zien wat de verbanden zijn, ze is een investering op de langere termijn. Bij het streekplan Noord-Holland Noord hebben we met de visie een zwaarder fundament gekregen. Daardoor kunnen we onze inbreng ook breder verankeren en daar op varen."

sociale planologie). In hoofdstuk 7 gaan we daar verder op in;

- *Preventieve aanpak*  
Onze koers kent ook een preventieve aanpak. Dat betekent nieuwe groepen kwetsbaren opsporen, daarbij de factoren analyseren die leiden tot kwetsbaarheid en daarop inspelen. Bijvoorbeeld niet alleen voorzieningen bieden voor dak- en thuislozen, maar ook bezien hoe een langdurige situatie zonder dak en thuis is te voorkomen en daar samen met onze partners op inspelen. Extra aandacht is dan wellicht nodig voor huishoudens met grote schulden, langdurig werklozen en arbeidsongeschikten, verslaafden en zwerfjongeren;
- *Nabijheid of bereikbaarheid van voorzieningen*  
Een afgeleide van zelfredzaamheid en het bevorderen van maatschappelijke participatie is nabijheid of bereikbaarheid van voorzieningen. Als voorzieningen niet nabij kunnen zijn, moet worden gezocht naar manieren om ze bereikbaar te maken of te houden. Specifiek geldt dit bij de vermaatschappelijking van de zorg: als dit niet samengaat met bereikbaarheid of nabijheid van voorzieningen en met verbreding van de zorg (als ziekenhuisgerelateerde thuiszorg, mantelzorg) haalt dit de zelfredzaamheid onderuit;
- *Sociaal isolement van minderheidsgroeperingen*  
Met steunfunctie-instellingen, gemeenten, zorginstellingen en autonome sociale netwerken van allochtone groepen willen we actief werken aan mogelijkheden om het sociale isolement van minderheids-groeperingen te doorbreken;

- *Jeugdbeleid*  
We gaan door met het afdelingsbreed jeugd-beleid tot stand brengen, inclusief aandacht voor onderwijs, cultuur en met inbreng van de lokale overheden;
- *Vrijwilligersbeleid*  
Het vrijwilligersbeleid blijven we afdelings-breed ondersteunen. Dit om er aan bij te dragen dat mensen die geen betaalde arbeid kunnen verrichten door vrijwilligerswerk deelnemen aan de samenleving;
- *Sportbeleid*  
Voor ons sportbeleid bekijken we samen met steunfuncties en lokale overheden welke randvoorwaarden nodig zijn om kwetsbare groepen te bereiken (onder andere gehandicapten, en bepaalde groepen ouderen, allochtonen en jeugd);
- *Arbeidsintegratie*  
Het arbeidsintegratiebeleid breiden we uit.

**4**

- *Integrale probleemoplossing*  
Op ruimtelijk gebied werken we dit uit in ons streven naar een integrale probleem-oplossing. Dat kan door bij herstructurering van bestaande bouw en bij nieuwbouw ruimte te scheppen voor kwetsbaarheid. Waar is nog ruimte voor kwetsbaren in onze provincie? In Noord-Holland Zuid, de economische motor? Of in Noord-Holland Noord? De verstedelijking zal in de komende tien jaar de druk op de ruimte in Noord-Holland vergroten. Terwijl door de vermaatschappelijking van de zorg de vraag naar woningen en voorzieningen voor kwetsbaren juist toeneemt. Ook voor de ruimtelijke ordening heeft dat consequenties (met mogelijk de vraag naar een



Paul Jonker

Multicultureel Noord-Holland is een feit. De kleurrijkheid en de diversiteit van de waaier aan culturen nemen de komende 10 jaar nog verder toe. Sinds de jaren zeventig steeg het aandeel etnische minderheden in onze bevolking van 1,5 tot bijna 10%. In de komende decennia hebben we het over een vergrijzende eerste en tweede generatie met specifieke vraagstukken (onderwijs, arbeid en taal) en een derde en vierde generatie met compleet andere levensstijlen dan hun ouders. Bovendien blijft er sprake van migratie: nieuwkomers die voor gezinsvorming of –hereniging naar Nederland komen en asielzoekers en vluchtelingen. Voor Noord-Holland gaat het steeds minder om ‘minderheden’, maar om een samenleving die in zijn geheel kleurrijker wordt. Dit heeft voor al ons beleid gevolgen.

### 5.1 Perspectief op 2010

Nederland is vanouds een immigratieland. Bij de binnenkomst van migranten in Nederland vanaf 1945 zijn vier hoofdstromen met verschillende motieven te onderscheiden:

- *Immigranten vanwege de onafhankelijkheid van de (voormalige) Nederlandse koloniën.* Vanaf 1945 vooral uit het voormalig Nederlands-Indië, in totaal 300.000 mensen. Vanaf 1970 kwam een grote immigratie op gang vanuit Suriname en de Antillen. Dat waren zo'n 400.000 mensen;
- *Immigranten uit vooral de landen rond de Middellandse Zee (vooral Turkije, Marokko).* Deze ‘gastarbeiders’ werden aangetrokken om bij te dragen aan de economische ontwikkeling en welvaarts-groei. Zij werkten vanaf 1960 in de lagere segmenten van de industrie. Men investeerde niet in hun ontwikkeling omdat het verblijf van korte duur zou zijn. Na afloop van hun contract gingen ze immers weer naar hun geboorteland, net als de Italianen, Portugezen en Spanjaarden tien jaar eerder. Dat liep anders. Gezinnen werden herenigd en gevormd en er ontstond een tweede generatie. Inmiddels verblijven 650.000 mensen met een Mediterrane herkomst in ons land;
- *Politieke vluchtelingen en asielzoekers.* Begin jaren negentig waren er 15.500 erkende

vluchtelingen. Eind jaren negentig waren er 45.000 aanvragen per jaar. In 1997 bedroeg het totaal aantal asielmigranten uit Afrika, Azië en Zuid-Amerika 435.000 (exclusief illegale vluchtelingen). De laatste jaren komen ze onder meer uit Iran en Afghanistan;

■ *Transnationalen.* Dit zijn vreemdelingen die vertrouwd zijn met onze samenleving, maar ook elders zijn geworteld. Veruit de grootste groep immigranten in de binnenstad van Amsterdam was afgelopen jaar afkomstig uit geïndustrialiseerde landen. Ze zijn vaak afkomstig uit de EU en er komen naar Nederland voor werk. Maar ook is te denken aan de gepensioneerde eerste generatie gastarbeiders, met pendelwoningen in het thuisland, en aan de Surinamers die hun familieleden in Suriname van hun in Nederland verworven rijkdom laten meegenieten. Migrantengedichten met kinderen en kleinkinderen Nederlander zijn geworden.

## 5 Waaier aan culturen



Aantekeningen

Enkele kerncijfers: over hoeveel Noord-Hollanders hebben we het nu eigenlijk?

aantal	2000	2.520.000
aantal allochtonen	2000	610.000
aantal immigranten dat zich in 1998 vestigde		25.000
aandeel allochtonen van totale bevolking	2000	18%
verwacht aandeel allochtonen in N-H Zuid	2020	30%
verwacht aandeel allochtonen in Amsterdam	2020	50%

Enkele overwegingen bij bovenstaande cijfers:

- Wat zegt een toekomstcijfer als ‘30% is allochtoon’? Dit zijn ook de tweede, derde en vierde generatie die voor een groot deel hun weg in de samenleving hebben gevonden. Vele immigranten en hun kinderen gaat het goed. Ze verrijken onze cultuur, economie, wetenschap, politiek, eetgewoonten en sociale activiteiten. Alleen houdt ons beleid dikwijls nog geen rekening met deze veel diversere samenleving. Het kleurrijker worden van Noord-Holland en de verbetering van de levensstandaard van deze generatie vragen om een afgestemder en hoogwaardiger beleid. Vandaar ook: ‘de waaier aan culturen’;
- Er zijn echter groepen die extra aandacht vragen. We hebben er nog weinig gegevens over, hoewel de laatste tijd meer onderzoek beschikbaar komt. Enkele voorbeelden zijn:
  - De arbeidsmarktpositie van allochtonen is slechter dan die van autochtone Noord-Hollanders. Onder allochtonen daalde de werkloosheid van 26% in 1994 naar 14% in 1999. Deze is nog altijd drie maal hoger dan onder autochtonen. Regio Amsterdam scoort met 17% boven gemiddeld;
  - Zo’n 500.000 allochtonen in Nederland hebben een serieuze taalachterstand waardoor een grote afstand bestaat tot de arbeidsmarkt. Bij de tweede generatie is de arbeidsmarkt- en inkomenspositie het slechtst. De helft van de Marokkaanse gezinnen met jonge kinderen leeft op de armoedegrens;
- De deelname aan onderwijs stijgt, zeker bij de derde generatie, maar is nog altijd veel lager dan bij autochtone Noord-Hollanders;
- De startpositie van vluchtelingen (asielzoekers die permanent in Nederland mogen verblijven) is niet gunstig;
- De positie van Nederland als immigratieland duidt op een blijvende instroom van nieuwe binnenkomers. Maar waar zij precies vandaan zullen komen is nu nog niet te zeggen. Wel is te voorzien dat bij aanhoudende economische groei in elk geval de instroom van (vooral hoger opgeleide) arbeidsmigranten uit de EU aanhoudt; bij uitbreiding geldt dat ook voor migranten uit Centraal en Oost-Europa;
- Verwacht wordt dat een klein deel van de eerste generatie terugkeert naar het land van herkomst, waar ze investeringen hebben gedaan met hun Nederlandse inkomen. Een groot deel blijft in Nederland en wordt er oud. Gezien hun veelal slechtere gezondheidssituatie, sociaal-economische situatie en vaak beperkte kennis van de Nederlandse taal zullen zij specifieke voorzieningen nodig hebben. Hun kinderen ‘burgeren’ in; zorgplicht en mantelzorg worden hierdoor minder vanzelfsprekend.

5

## 5.2 Relaties naar ons beleid

Op een paar terreinen sluit ons beleid aan op het thema ‘waaier aan culturen’.

- De ‘steunfuncties minderheden’ voeren het *minderhedenbeleid*. Zij richten zich niet alleen op migranten, maar ook op de algemene voorzieningen, die daardoor toegankelijker worden voor migranten en hun kinderen;
- Het *cultuurbeleid* besteedt via het Actieplan veel aandacht aan minderheden, onder meer via scholen en jeugdtheaters;
- In ons *jeugdbeleid* zetten we in op beïnvloeding van ‘meerderheden’ in de samenleving, onder meer via de bureaus jeugdzorg en projecten vanuit het lokaal jeugdbeleid;
- Ons *diversiteitsbeleid* (een vervolg op ons emancipatiebeleid) kent als speerpunten: diversiteit in de arbeidsmarkt, maatschappelijk besturen en de toegankelijkheid van allochtonen tot de zorg. Dit beleid vraagt extra aandacht;
- Een kans voor het huidige minderhedenbeleid ligt bij de *migranten in landelijke gemeenten*, vooral in het licht van de provinciale taak rond de opvang van asielzoekers. Het gaat hier immers niet alleen om het creëren van fysieke ruimte, maar ook van sociale ruimte.

## 5.3 Nieuwe lijnen voor de toekomst

We willen onze inzichten in het multiculturele Noord-Holland vergroten en meer dwarsverbanden tot stand brengen. Om dat te bereiken willen we ons meer door ervaringsdeskundigen inspireren en beïnvloeden. De multiculturele, transnationale, samenleving van 2010 vraagt om vermenging en het loslaten van alleen het eigene, van zowel allochtonen als autochtonen. Dat betekent kunnen schakelen tussen talen, waarden en loyaliteiten. Diversiteit waarborgen betekent ook streven naar gelijkwaardigheid, ook binnen de groepen allochtonen.

In ons beleid en onze acties zetten we in op lijnen die aan dit alles kunnen bijdragen:

- We gaan van minderheden- naar *meerderhedenbeleid*. Daarbij zoeken we vooral naar het scheppen van een klimaat voor een multicultureel Noord-Holland. We zoeken naast het benutten van de kennis van de steunfunctie-instellingen en het vergroten van onze inzichten ook aansluiting bij allochtonen zelf, om via hun infrastructuur tot actie te komen;
- De *arbeidsparticipatie en -integratie* van (jonge) allochtonen vraagt tot 2010 nog bijzondere aandacht. Dit doen we onder meer via het Jaarprogramma De Arbeidsmarkt; zo nodig met specifieke aandacht aan kinderopvang;
- We willen meer aandacht schenken aan een *multi-cultureel, vraaggericht zorgaanbod*. De regiovisies zorg en eventueel het patiënten- en consumentenbeleid zijn hiervoor het instrument;
- Samen met gemeenten willen we het *sociaal isolement* onder allochtonen bestrijden. Aanknopingspunten liggen in het sociaal beleid van gemeenten, in ons sociaal beleid en in cultuurparticipatie. Bijzondere aandacht vragen oudere migranten;
- Nu Noord-Holland over *opvangcentra voor asielzoekers* beschikt gaan we bezien hoe we – ook voor deze nieuwe Noord-Hollanders – kunnen zorgen voor wonen en integreren in de Noord-Hollandse samenleving. In het beleid voor asielzoekers is er extra aandacht voor de *alleenstaande minderjarige asielzoekers*. Belangrijke onderdelen zijn het voorkomen van isolement; onderwijs en scholing en toerusting voor de arbeidsmarkt.

Naast deze concrete lijnen willen we het beeld van een kleurrijker Noord-Holland bij al ons beleid en al onze acties gaan betrekken.



## 6 Vergrijzing en verzilvering



Demografisch is de grootste verandering in Nederland de komende decennia de dubbele vergrijzing: ouderen leven langer en hun aantal neemt toe. Dit geldt ook voor Noord-Holland, hoewel niet in elke regio in dezelfde mate. We koppelen het begrip vergrijzing aan het begrip verzilvering. Namelijk niet alleen de getalsmatige verhoudingen veranderen, maar ook de manier waarop mensen ouder worden. Dit is de verzilvering van onze leefwijzen. De levensstijl van ouderen tussen 55 en 75 lijkt steeds meer op die van mensen tussen de 35 en 64 jaar. Ouderen blijven langer werken, maken meer gebruik van technologie en doen meer aan sport. Deze verschuivingen hebben niet alleen gevolgen voor bijvoorbeeld het ouderenzorgbeleid. Ook in het cultuurbeleid zullen we te maken krijgen met compleet nieuwe behoeften. Eigenlijk is er geen ouderenbeleid meer nodig, maar een zorgbeleid met daarnaast aandacht voor ouderen in al het beleid.

### 6.1 Perspectief op 2010

Vooraf in de naoorlogse periode zijn verhoudingsgewijs veel kinderen geboren. Deze 'prop' in de bevolkingssamenstelling manifesteerde zich eerst als een grote groep jongeren (die vooral in de jaren zestig en zeventig luid van zich liet horen). Deze generatie 'baby-boomers' bereikt de komende 10 jaar de seniorenleeftijd. Door de omvang van deze generatie zal de Nederlandse bevolking verder vergrijzen. Bovendien is de levensverwachting telkens naar boven bijgesteld. Ouderen leven langer en zijn langer gezond en vitaal. De ouderen van morgen vertonen een ander levenspatroon dan de vroegere en huidige ouderen. Ze zijn hoger opgeleid en beschikken – de meeste – over meer geld. Ze zijn opgegroeid in een situatie van materiële welvaart en gewend aan een actieve en afwisselende besteding van vrije tijd. Het steeds dynamischer worden van de vrijetijdsbesteding in de voorbije jaren kwam al niet meer voor rekening van jongeren maar van ouderen.

Hoewel in de regel wordt gedacht dat de groeiende groep ouderen een groter beroep zal doen op zorg en medische voorzieningen, zullen toekomstige ouderen waarschijnlijk minder

fysieke beperkingen kennen. Ze hadden lichamelijk minder belastend werk, betere voeding en een gezondere leefstijl. De vraag naar verpleeghuizen en thuiszorg zal minder snel stijgen dan op grond van louter demografische veranderingen is te verwachten. Ouderen die wel voor langere tijd op zorg zijn aangewezen, zullen vaker een oplossing in de eigen woon- en leefomgeving verkiezen boven een tehuis. De eigen woningbehoefte zal sterker stijgen dan de belangstelling voor tehuizen. De levensverwachting van mannen zal die van vrouwen dichterbij gaan benaderen. Hierdoor worden mannen en vrouwen vaker samen oud. Het aandeel eenpersoonshuishoudens onder ouderen (vooral vrouwen) zal teruglopen.

Aantekeningen

Enkele kerncijfers: over hoeveel Noord-Hollanders hebben we het nu eigenlijk?

aantal	2000	2.520.000
aantal ouder dan 65 jaar	2000	339.000
prognose aantal ouder dan 65 jaar	2010	375.000
prognose aantal ouder dan 65 jaar	2020	478.000
prognose aantal ouder dan 65 jaar	2030	577.000

Dit alles heeft gevolgen voor het arbeidsproces, de sociale zekerheid, de gezondheidszorg en dienstverlening, maar ook voor ruimtelijke ordening, recreatie en toerisme, cultuur, sport en sociale structuren zoals relaties tussen familie en vrienden. Als gevolg van de voortzettende individualisering komt de solidariteit tussen de generaties onder druk te staan.

6

Er zijn talrijke ontwikkelingen te verwachten:

- Toekomstige ouderen bouwen zelf hun pensioenen op en zijn minder afhankelijk van de AOW. Hoe meer particuliere pensioenen, hoe minder (hoge) AOW-uitkeringen. Worden ouderen zonder eigen voorziening daardoor de ouderen van de rekening?;
- Meer ouderen zullen zelfredzaam en financieel draagkrachtig zijn. Deze ouderen zullen zorg op maat kunnen inkopen, vaak commercieel aangeboden. Anderen hebben hier geen geld voor;
- De groei van het aantal ouderen, de vooruitgang in de medische technologie en de langere levensduur leiden tot een grotere zorgafhankelijkheid. Gehandicapten worden ouder, psychiatrische patiënten worden ouder. Ook dit alles vergt dus meer behoefte aan voorzieningen;
- De vermaatschappelijking van de zorg betekent voor de zorgvragers zelf: op gescheiden plekken wonen en zorg ontvangen. Ontwikkelingen in de ICT maken nieuwe vormen van zorg- en dienstverlening mogelijk, die ouderen helpen langer zelfstandig te wonen;
- De komende tien jaar vergrijst de eerste generatie allochtonen. Ze hebben een

slechtere gezondheid en een slechtere sociaal-economische positie dan hun autochtone leeftijdgenoten;

- De heterogenere groep ouderen zal een diversere vraag naar wonen, cultuur, recreatie en sport hebben;
- Bij uitbreiding van de mogelijkheden om individuele oplossingen te kiezen, kan het ingewikkeld worden om in de veelheid een weg te vinden en daarin de regie te voeren. Waarschijnlijk ontstaat behoefte aan ondersteuning bij het samenstellen van het pakket van zorg- en dienstverlening;
- De individualisering en in het verlengde daarvan de toename van twee- en anderhalfverdieners en de grotere afstanden waarop familie van elkaar woont, zetten vaste verbanden onder druk. Mantelzorg, vrijwilligers- en burenhulp nemen af, terwijl de behoefte eraan toeneemt;
- Er is momenteel krapte op de arbeidsmarkt. Onder meer in de zorg ontstaat onderbezetting. De belangstelling om er te werken neemt af, terwijl de behoefte aan (professionele) zorg toeneemt. Te verwachten is dat ouderen langer zullen moeten gaan werken. Zonder hen kan de economie niet blijven draaien;
- Geen analyse van de vergrijzing en ontgroening kan heen om de hervorming van pensioenen; in heel Europa is dit een thema. Als toekomstige generaties minder welvarend zijn dan de huidige zal dit de solidariteit tussen generaties en tussen gepensioneerden onderling op de proef stellen.

## 6.2 Relaties naar ons beleid

### Regiovisies ouderenzorg

De rol van de provincie op het brede terrein van zorg is sterk aan het veranderen. In het verleden was de provincie de opsteller en toetsers van plannen, die bedoeld waren om de financiering van de zorg en van bouwstromen te reguleren. Tegenwoordig wordt een ander beroep op de provincie gedaan, namelijk integraliteit. Het regiovisieproces biedt de mogelijkheid om hieraan te voldoen. Partnerschap en procesregie komen hier in de plaats van plannen en toetsen. Integraliteit viert hierbij hoogtij, want juist ook op andere terreinen dan zorg alleen (wonen, welzijn, vervoer, arbeid, onderwijs) wordt de provincie de drijvende kracht achter de regionale sturing op de zorg. Hanneke Kroonsberg (projectleider regiovisies ouderenzorg): "Een van de wezenskenmerken van de regiovisie is dat het integraal is. De zorgvraag van een mens is meer dan alleen medisch. Met de regiovisie zien we de mens als geheel. Wonen, welzijn, veiligheid, eenzaamheid zijn eigenlijk de thema's waar het over gaat bij ouderen."

Op veel fronten voeren wij beleid voor ouderen:

- In ons *sociaal beleid* komt de ouderenzorg prominent aan bod. Het Jaarprogramma 2002 zet lijnen uit voor versterking van welzijnsnetwerken (ook) rond ouderen, zorg en zelfstandig wonen. Ook zelfredzaamheid van ouderen in relatie tot aandacht voor kwetsbare ouderen en in relatie tot bewegen en sport;
- Dankzij het initiatiefvoorstel 'Moks' Alesi en Boerenkool' hebben onze steunfuncties vele projecten gestart voor *migrantenouderen*. Voorbeelden zijn de 'eenloketfunctie' in Haarlem, onderzoek naar informele zorg bij Turkse ouderen, woonbehoeften, coaching voor een multiculturelere vrijwillige thuishulp, afstemming tussen zorg en

welzijnswerk voor migrantenouderen, de digitale wegwijzer Zaanstreek en de ondersteuning van de regiovisies ouderenzorg;

- Bij de regiovisies voor de zorg is veel aandacht voor *ouderen en zorg*. Het beleid is gericht op meer aandacht voor de vraag van ouderen; op ouderen en wonen (het opzetten van projecten voor sociale infrastructuur, domotica, de spreiding van voorzieningen, wijksteunpunten en kleinschalige voorzieningen in de woonwijk); op ouderen en zorg (ondersteuning van vrijwilligerszorg, aandacht voor problemen op de arbeidsmarkt voor zorg); en op ouderen en welzijn (maatschappelijke activering en participatie, dagbesteding van ouderen; preventieve thuisbezoeken, het stimuleren van netwerken en mobiliteit om eenzaamheid te voorkomen en het inzetten van ICT voor zorg- en dienstverlening);
- Ouderen willen bij voorkeur zelfstandig blijven wonen, de intramurale zorgcapaciteit neemt af en we willen ouderen stimuleren om als vrijwilliger een bijdrage te leveren. Daarom werken we er met het provinciebrede project *Wonen plus* aan dat ouderen zo lang mogelijk comfortabel en zelfstandig kunnen blijven wonen.

Net als bij de waaier aan culturen valt op dat we wel veel ouderen beleid ontwikkelen, maar dat de vergrijzing en verzilvering in Noord-Holland in ander beleid nauwelijks doorklinken. Zo hebben we in ons cultuurbeleid nog niet ingespeeld op eventuele nieuwe cultuurbehoeften. Vanuit deze sociaal-culturele visie gezien is dit een opgave voor de komende jaren.

### 6.3 Nieuwe lijnen voor de toekomst

Een toekomstig ouderenbeleid is een breed, gedifferentieerd beleid. Een specifiek ouderenbeleid wordt dan in feite overbodig. Vooral ouderen zijn de gebruikers van de zorgvoorzieningen en de gezondheidszorg. In al ons andere beleid willen we meer rekening houden met een diverser, niet alleen kleurrijker maar ook zilverder Noord-Holland. Gezien de grote en nog verder toenemende verschillen tussen groepen ouderen zelf, vragen zij om een gedifferentieerder aanbod, op allerlei terreinen (zorg, wonen, tijdsbesteding, cultuur en werk).

We doen al veel op het gebied van vergrijzing en verzilvering, maar met de blik op 2010 blijkt onomstotelijk dat er meer te doen is. Vanuit onze koers, zelfredzaamheid en diversiteit waarborgen en bevorderen, is wellicht meer aandacht nodig voor de gelijkwaardigheid van verschillende groepen ouderen en tussen generaties. Sommige groepen ouderen zijn kwetsbaarder en vragen extra aandacht. Zelfredzaamheid bevorderen betekent ook meer aansluiten op initiatieven van ouderen zelf.

Voor de komende tijd zou dit een inzet op de volgende lijnen kunnen betekenen:

- *Tegemoetkomen aan groeiende zorgafhankelijkheid van ouderen.* Via onze regiovisies willen we bewerkstelligen dat vooral voor hoogbejaarden voldoende zorgcapaciteit beschikbaar is;
- *Een meer vraaggestuurde zorg en dienstverlening.* Ook via de regiovisies willen we met onze samenwerkingspartners actiever de vraag in kaart brengen en vooral in een dialoog met de gebruikers zelf bijhouden of de zorg inspeelt op de vraag;
- *Maatschappelijke participatie van ouderen bevorderen.* Er dreigt een ongewenste tweedeling. Niet alle ouderen zijn in staat om deel te nemen aan de samenleving.

Met gemeenten, steunfuncties en ouderenorganisaties werken we aan het voorkomen van eenzaamheid, bijvoorbeeld door ouderen bij activiteiten van anderen te betrekken of andersom (intergenerationele projecten) en door gezamenlijke oplossingen te bevorderen (centraal wonen);

- *Vrijwilligerswerk voor en door ouderen stimuleren en faciliteren.* Naast arbeid is vrijwilligerswerk belangrijk voor maatschappelijke participatie. In ons mantelzorgbeleid zullen we in het bijzonder aandacht besteden aan ouderen. Met gemeenten, steunfuncties en zelforganisaties willen we daarnaast de rol van de oudere vrijwilliger meer over het voetlicht brengen;
- *Actief inspelen op interculturalisatie bij ouderen.* Een grote groep van de eerste generatie allochtonen blijft in Nederland. Hun positie in de samenleving en hun mogelijkheden om daaraan deel te nemen zullen deel gaan uitmaken van ons (ouderen)beleid. Dat betekent een beleid gericht op interculturalisatie, het samengaan van culturen op alle voor oudere allochtonen relevante beleidsterreinen. Hoewel het paradoxaal lijkt kan dit ook juist aparte voorzieningen betekenen, bijvoorbeeld een woongroep voor Marokkaanse ouderen;
- *Aandacht voor leefbaarheid in de landelijke kernen.* De 'verzilvering' vraagt ook het nodige van het ruimtelijk beleid. Naast een voortzetting van *Wonen plus* en aanpasbaar bouwen is aandacht nodig voor het toegankelijk of bereikbaar houden van voorzieningen voor ouderen in de kleinere, landelijke kernen. We sturen in de spreiding van voorzieningen (zorg, welzijn, huisvesting). Via het lokaal sociaal beleid sporen we kwetsbare ouderen op en bezien we hoe het regionaal (openbaar) vervoer op een aanvaardbaar niveau kan blijven.

## 7 Sociale en culturele planologie



Jan Willem Mollena

Noord-Holland is de afgelopen decennia fors verstedelijkt, een ontwikkeling die ook in de komende jaren doorzet. Dit vraagt om het besef ruimte te blijven bieden aan kwetsbare mensen, functies en activiteiten. Het is een uitdaging voor de overheid om beleid te ontwikkelen rond 'sociale planologie'.

Bovendien is de schaal waarop we hebben gebouwd zo toegenomen dat lokale en regionale verschillen onder druk komen te staan. In reactie daarop is het besef doorgedrongen bouwen niet alleen als een functionele, maar ook als een culturele opgave te zien. We spreken dan over 'culturele planologie': oog voor behoud en nieuw gebruik van bestaand cultuurhistorisch erfgoed. Bovendien willen we met wat we nu bouwen nieuw toekomstig cultuurhistorisch erfgoed creëren: de omgeving een eigen identiteit geven waardoor de gebruikers van de ruimte zich er thuis voelen.

### 7.1 Sociale planologie

#### 7.1.1 Perspectief op 2010

De verschuivingen in de Noord-Hollandse samenleving scheppen trends voor de ruimtelijke ordening:

- *Meer kwetsbare groepen in de dagelijkse leefomgeving.* Het ministerie van vrom heeft de extra woningbehoefte laten berekenen tot 2010 als gevolg van de deconcentratie van zorginstellingen en de capaciteitsreductie van verzorgingshuizen. In Noord-Holland ontstaat maximaal een extra behoefte van bijna 18.000 woningen, op het totaal van de woningvoorraad een uitbreiding met 1,7%. Dit gaat – bij een ongewijzigd huisvestingsbeleid – vooral om gemeenten in de kuststrook;
- *Vergrijzing en verzilvering* betekenen in de komende 20 jaar zo'n 140.000 ouderen erbij, met veel hoogwaardiger en diverser wensen voor hun woon- en leefomgeving;
- *De verschuiving van de dagindeling* stelt andere eisen aan vervoer en de indeling van tijd en ruimte. Mensen combineren meerdere activiteiten op één dag. Op weg naar het werk brengen ze de kinderen naar school of dagopvang, doen ze boodschappen, dan wel bestellen ze die telefonisch. De woonwijken, in steden en in landelijke gemeenten, kennen minder monofunctionele bouw;

- *De verdere groei in de richting van een netwerk-samenleving* maakt bereikbaarheid belangrijker dan nabijheid. De grotere afstanden tot voorzieningen vragen wel apart aandacht voor Noord-Hollanders die niet (auto)mobiel zijn;
- De inrichting van de ruimte is bepalend voor *het veiligheidsgevoel* van mensen. De neiging bestaat om gebieden af te scherm, met alle gevaar van 'parochialisering' en verdringing van de openbare ruimte: besloten clubs, afgesloten winkelcentra en uitgaanscomplexen met particuliere bewakingsdiensten, stukken strand en woonwijken met een hek eromheen;
- Openbare plaatsen en plaatsen met een publieksfunctie moeten toegankelijk zijn voor *mensen met wieltjes*: rollators, kinderwagens, rolstoelen en zakentrolleys.

#### 7.1.2 Relaties naar ons beleid

De provincie stuurt op vele manieren in de ruimtelijke ordening: via streekplannen, de aanpak van stedelijke vernieuwing, het beleid voor wonen, zorg, beleid voor verkeer en bereikbaarheid, voor bedrijventerreinen, recreatie en toerisme en groengebieden. De afgelopen jaren is al op veel van deze gebieden nauw met andere afdelingen samengewerkt. Dit zetten we voort.

### 7.1.3 Nieuwe lijnen voor de toekomst

We zien de volgende nieuwe lijnen in ons beleid voor de toekomst:

- Afdeling zwc staat voor de menselijke maat op de ruimtelijke agenda. We streven naar het actief creëren van ruimte voor zorg, opvang, ontplooiing en ontwikkeling, ontmoeting en ontspanning;
- Vanuit onze nieuwe koers streven we naar een ruimte die is berekend op een samenleving waar mensen taken over vaak grotere afstand combineren, naar een woning-aanbod dat beter aansluit op de pluriforme wensen van ouderen en naar aandacht voor openbare veiligheid;
- Als je diversiteit wilt waarborgen dan past geen verdringing van kwetsbare mensen en kwetsbare functies, zelfs niet bij de verstedelijking. Daarnaast ontstaan nieuwe ruimtelijke opgaven door de vermaatschappelijking van de zorg;
- Veel van ons sociaal en cultureel beleid heeft ruimtelijke consequenties: de regiovisies zorg, het sociaal beleid, en bij uitstek ons beleid voor cultuur, monumenten, archeologie en cultuurhistorie;
- Bij gebiedsgericht beleid willen we ook sociale en culturele problemen aanpakken, herstructurering van woonwijken moet samengaan met sociale en culturele maatregelen en investeringen. Een basis is de coalitie van 'sociaal-cultureel' met stedelijke vernieuwing. Ook streven we ernaar dat mensen, als zij dit willen, zo lang mogelijk in hun eigen woning kunnen blijven wonen.

## 7.2 Culturele planologie

### 7.2.1 Perspectief op 2010

De grote schaal en het tempo waarop in Nederland in de laatste tijd is gebouwd gingen gepaard met eentonigheid. Praktisch alle woonwijken uit de jaren '60 en '70 lijken op elkaar. Juist door deze eenvormigheid is ons

bewustzijn gegroeid dat mensen zich met hun eigen omgeving willen kunnen identificeren. 'Dit herken ik, dit is mijn omgeving, hier voel ik me thuis.' Nederland moet geen eenheids-worst zijn. De kracht en de kwaliteit schuilen juist in de enorme diversiteit en veelkleurigheid. We sluiten daarbij aan bij de gedachten in de Vijfde Nota over de Ruimtelijke Ordening 'Ruimte maken, ruimte delen'.

Wij drukken dit uit met 'culturele planologie', ruimtelijke ordening als een functionele, maar ook een culturele opgave. Culturele planologie moet cultureel erfgoed behouden, het zichtbaar houden en 'modern erfgoed' creëren. *Identiteit* is daarbij het sleutelwoord: welke ruimtelijke identiteiten zijn er te herkennen, hoe zijn die te versterken, en: hoe zijn nieuwe ruimtelijke identiteiten te ontwikkelen? Op regionale schaal kunnen we gebieden onderscheiden met een eigen identiteit. Deze hebben een samenhang in ruimtelijke componenten zoals schaal, architectuur, patroon, vegetatie; en cultuur(historische) componenten zoals grondgebruik, historie en traditie. Juist het streven naar behoud en ontwikkeling van de diversiteit in Noord-Holland, vraagt om identiteit.

### 7.2.2 Relaties met beleid

#### Stelling van Amsterdam

De Stelling van Amsterdam staat op de wereld-erfgoedlijst van de Unesco. De cultuur-historische waarde is daarmee onderkend. Maar hoe gaan we daarmee om in de ruimtelijke inrichting? Hoe verbinden we cultuur-historische waarden met de inrichting van de ruimte? Caroline Smook, projectleider van het onderzoeksproject Strategie voor de Stelling van Amsterdam: "Het onderzoek is uitgevoerd in opdracht van afdeling rwb, afdeling zwc heeft de projectleider geleverd. Centraal stond de vraag naar de toekomstige rol en betekenis van de Stelling van Amsterdam. Hoe kan je vanuit de huidige tijd en samenleving de Stelling van Amsterdam weer een nieuwe functie geven? Uit het onderzoek kwam onder andere het idee van de Stille-Stelling naar voren: een plek waar de bewoners van de verstedelijkte regio Noord-Holland Zuid kunnen ontspannen en rust kunnen ervaren. Dat betekent niet dat de Stelling een reservaat wordt; delen zullen juist toegankelijker moeten worden om het gebruik en de beleving van het monument te stimuleren. Met de resultaten kan zwc een duidelijke input vanuit cultuur en cultuurhistorie leveren op de ruimtelijk inrichting. In feite een vorm van culturele planologie."

We doen al veel aan culturele planologie. De Cultuurnota 2001 – 2004 benoemt het als speerpunt van cultuurbeleid. Ook de strategie-nota voor het streekplan Noord-Holland Zuid zet in op versterking van identiteiten. Verder is onze koers verlegd voor cultuurhistorie, monumenten en archeologie naar ook aandacht voor structuren en landschappen. Van behoud om het behoud, naar behoud door ontwikkeling en beleving. Monumenten krijgen meer functies in de samenleving, zoals die van musea op zich naar musea passend in een toeristische route.

### 7.2.3 Nieuwe lijnen voor de toekomst

Kijken we naar 2010 dan zien we in Noord-Holland de steeds schaarser wordende ruimte. Menselijke activiteiten op het vlak van wonen, werken, recreëren en verkeer vergen een efficiënt ruimtegebruik. Daarnaast doen natuur, milieu (geluidhinder, stank- en plofcirkels) en waterbeheer een groeiend beroep op de ruimte. Dit betekent extra uitdagingen voor de culturele planologie in Noord-Holland. We brengen dat tot uitdrukking in de volgende projecten en activiteiten:

- In het streekplan Noord-Holland Zuid maken we meer dan voorheen onze culturele ambities duidelijk. Voor de wereld-erfgoederen Stelling van Amsterdam en de Beemster zal het streekplan de groene contour concreet uitwerken. Daarnaast zijn de 'Belvédèregebieden' in beeld, met cultuur-historische waarden als inspiratiebron voor ruimtelijke ontwikkelingen. De landgoederenzone in Kennemerland Zuid krijgt aandacht in het project Kennemerzoom, met Beeckesteijn als een mogelijk project gericht op de dwarsverbanden tussen zorg en arbeid (arbeidsintegratie voor mensen met een handicap);
- In het Europroject (de Stelling van Amsterdam als halve cirkel en de Noordzee-kanaalzone als dwarsliggend streepje) koppelen we sociale en culturele functies aan erfgoed;
- Er wordt een Provinciaal Bouwmeester aangesteld;
- Vanuit het Actieplan Cultuurbereik geven we met beeldende kunst een extra impuls aan het vormgeven van de ruimte;
- In cultuurhistorische regiovisies beschrijven we gebiedseigen kenmerken. We denken aan minimaal vier bestemmingsplannen buitengebied, met behulp van de Cultuur-historische Waardekaarten en de cultuur-historische regiovisies en in samenspraak met betrokken gemeenten.

## 8 Kwaliteit van werken



Riekje van der poels

### 8.1 Werken met de sociaal-culturele visie

Om de visie tot een succes te maken is het ook nodig om in het dagelijks handelen binnen en buiten de afdeling de grondgedachten van de sociaal-culturele visie toe te passen. We denken dat voor de uitvoering van de visie niet zozeer meer werk maar een andere kijk op ons handelen, onze werkwijze noodzakelijk is. We zoeken een werkwijze om beter de maatschappelijke ontwikkelingen en trends te kunnen volgen en beter onze sociale omgeving vorm te geven en te sturen. Zo komt de visie tot leven in het werk van alle dag van alle medewerkers van de afdeling.

Wij denken daarbij aan:

- Een pro-actieve, preventieve en anticiperende houding rond de thema's en ontwikkelingen in plaats van een beschrijvende en signalerende;
- Een gezonde nieuwsgierigheid naar de achtergronden en de inbreng van onze externe en interne partners op de thema's;
- Vanuit de inzichten rond de thema's en de kwaliteitsdragers gezamenlijk werken aan de oplossing van vraagstukken en bijdragen aan ontwikkelingen in plaats van zich 'verschuilen' achter een formele uitvoering van taken;
- Integraal en op de – regionale – problematiek betrokken werken (niet het beleidsterrein of de taak, maar het samen werken aan duurzame oplossingen staat centraal);
- Vraaggericht werken;
- Blik op de toekomst;

In de sociaal-culturele visie is niet alleen de inhoud belangrijk. Minstens zo belangrijk is de werkwijze om met de visie te kunnen werken. In dit hoofdstuk geven we suggesties hoe voor medewerkers van de afdeling zwc het werken met de visie vanzelfsprekend wordt. Bovendien geven we aan wat de plek van de sociaal-culturele visie is binnen de provinciale organisatie.

- Met elkaar ervaringen en inzichten delen en samen aan de oplossing van maatschappelijke problematiek werken.

Zo kunnen we de kwaliteit van ons werk vergroten en daarmee de advisering van het provinciaal bestuur verbeteren. Voor onze afdeling als geheel is van groot belang dat we de ontwikkelingen met enige regelmaat actualiseren en verdiepen. Als vervolgstap op de sociaal-culturele visie stellen we voor om per regio een sociaal-culturele kaart uit te werken, waarin alle vijf de thema's van de visie per regio worden uitgewerkt. Zo zijn we beter in staat bij te dragen aan regionale ontwikkelingen. Bovendien denken dat het noodzakelijk is dat ieder thema door een medewerker van de afdeling ('adoptie-ouder') wordt bewaakt om de koers, de inzichten en de publicaties bij het thema actueel te houden.

### 8.2 De plek van de sociaal-culturele visie

Voor een integraal werkende overheid als de provincie is het sociaal-culturele in beperkte mate een zelfstandig beleidsveld. Dit maakt het des te belangrijker om de andere beleidsvelden van de provincie voortdurend te bezien op hun consequenties voor mensen, menselijke relaties en de menselijke maat. Het werken vanuit de sociaal-culturele visie kan daar een belangrijke bijdrage aan leveren. We beseffen overigens goed dat de sociaal-culturele visie niet het enige richtsnoer binnen ons werk is.

---

---

---

---

---

---

## Aantekeningen

Al eerder, zoals bijvoorbeeld bij de provinciale strategienota van 1989 is duidelijk aangegeven in welke situaties de provincie Noord-Holland de bestuurslaag bij uitstek is om – bestuurlijk – te handelen, met name in relatie tot die van de andere bestuurslagen in het openbaar bestuur en die van andere actoren in het maatschappelijk middenveld. Criteria zijn dan onder meer:

- *Doelmatigheid*: Kan de provincie een doelmatige bijdrage leveren aan de oplossing van maatschappelijke vraagstukken?
- *Verkokering*: Kan door een integrale benadering verkokering worden doorbroken?
- Is een offensieve, *herkenbare rol* van de provincie gerechtvaardigd?
- *Andere probleemoplosser*: Is er een andere instantie die het probleem beter kan oplossen?
- *Regionaal (gat)*: Is het probleem gemeentegrensoverstijgend?

Daarnaast geeft de recente Position Paper van de Directieraad van de Provincie Noord-Holland (Op Dreef Praktijk 14) duidelijk aan hoe wij onze werkwijze moeten optimaliseren. Zo staat hierin te lezen: "Het primair proces van onze organisatie is: het afwegen van maatschappelijke belangen en het omzetten hiervan in uitvoerbaar beleid. Waar wij in de kern mee bezig zijn is het waarnemen wat er zich in de Noord-Hollandse samenleving afspeelt en deze ontwikkelingen voor GS omzetten in uitvoerbaar beleid.

Wij spelen in op maatschappelijke ontwikkelingen en hanteren als kader daarbij het collegeprogramma. Wij doen dit vanuit een vijftal pijlers van ons gedrag:

- Kennis van maatschappelijke belangen en processen;
- Bestuurlijke gevoeligheid, die ons in staat stelt om loyaal/kritisch met de opdrachtgever om te gaan;
- Gevoel voor samenhang gekoppeld aan de wil en het vermogen om samen te werken;

- Resultaatgerichtheid gekoppeld aan de wil om dingen af te maken;
- Betrokkenheid en de wil om een leuke werksfeer te maken."

Deze vijf pijlers sluiten nauw aan bij de werkwijze die we nodig hebben om de sociaal-culturele visie in ons dagelijks werk te gebruiken.

## Colofon

Deze sociaal-culturele visie is ontwikkeld met en dankzij de bijdragen van het management en vele andere enthousiaste en betrokken medewerkers van de afdeling Zorg, Welzijn en Cultuur.

Vanuit de kerngroep hebben aan deze visie bijgedragen: mw. drs F.A. de Jong (projectleider), ing. J. Nijssen, mw. drs D.E. Timmerman, mw. drs K. Duys, E.E.M. Hensen, drs J. van der Wal, mw. I.H.W. Matheij-Pos, mw. drs M.E.C. Ammerlaan en N.M. Laan.

De Stipo-aanpak is inspiratiebasis geweest voor de aanpak en het proces van de visie-ontwikkeling. Extern adviseur: drs H.E. Karssenbergh, Stipo Consult.

Externe inspiratiebronnen waren voorts: ds. Visser (Pauluskerk Rotterdam), G. Yabas (migrantencoördinator stadsdeel Oost, Amsterdam), mw. M. van Leeuwaarde (De Beuk), A. van der Ham (gemeentesecretaris Binnenmaas), R. Jamari (consulent Amsterdams Centrum Buitenlanders), G.J. van Otterloo (voormalig lid van de Tweede Kamer), mw. A. Eleveld en mw. D. Molenaars (Centraal Opvangorgaan Asielzoekers), P. Godefroy en mw. M. Timmermans (Landscape Architects for SALE), B. van Schijndel (Lid van de Eerste Kamer), B. Lampe (provincie Utrecht), G.J. Harbers (Amsterdams Centrum Buitenlanders), mw. W. Veldhuizen en mw. E. Boerma en mw. M. Lahjaji (Noord-Hollands Participatie Instituut).

Ontwerp:  
Proforma, strategie, ontwerp en management.  
BNO, Rotterdam (Karin Nefs en Jeroen Peetoom)

Drukwerk: Druksaken, Rotterdam

*In de afgelopen maanden zijn de volgende rapporten en journaals verschenen voor de sociaal-culturele visie:*

- projectplan 'naar een sociale en culturele visie'
- communicatieplan
- journaal 1: 'position paper'
- journaal 2: 'van buiten naar binnen, veranderingen in de Noord-Hollandse samenleving... en de betekenis voor zwc'
- journaal 3: 'de Euro: sociaal-culturele identiteit en anti-parochialisering'
- journaal 4: 'sociaal-culturele visie, ouderenzorg en wonen-plus'
- journaal 5: 'van minderheden- naar meerderhedenbeleid?'
- journaal 6: 'Visser's visie'
- journaal 7: 'de waaier van culturen in 2010, drie schetsen voor Noord-Holland'
- journaal 8: 'vergrijzing, verzilvering en ontgroening in 2010, drie schetsen voor Noord-Holland'
- journaal 9: 'kwetsbaarheid in 2010, drie schetsen voor Noord-Holland'
- journaal 10: 'ruimtelijke kwaliteit en planologie als culturele opgave in 2010, vier schetsen voor Noord-Holland'
- journaal 11: 'leefstijlen, leefpatronen en individualisering in 2010, drie schetsen voor Noord-Holland'

*Heeft u vragen, of wilt u meer informatie naar aanleiding van de sociaal-culturele visie?*

U kunt dan bellen naar:

Floor de Jong, telefoon (023) 514 35 31  
en Inge Matheij, telefoon (023) 514 43 82.

Haarlem, september 2001

Provincie Noord-Holland  
Postbus 123  
2000 MD Haarlem