



*Inclusiviteit:  
Pionierende  
wijkteams in  
Zaanstad*

- Maisha van Pinxteren & Josip Kesic
- Hogeschool Inholland, Lectoraat Empowerment & Professionalisering

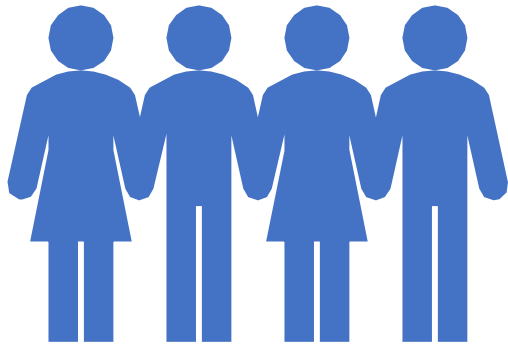
# Opbouw

- Aanleiding: decentralisatie
- Invalshoek: empowerment
- Doelgroep: professionals in wijkteams
- Empirische bevindingen: competenties van Sociaal Werk
- Discussie ??

Achtergrond/Aanleiding:  
decentralisatie

- Wat is een sociaal wijkteam?
- Zaanstad als pionier
- Integrale opdracht:  
Participatiewet én Wmo

# Bewoners



- Bijstand
- Zelfbeeld
- Vaardigheden
- Ervaringen met instituties
- Opstapeling van moeilijkheden

Empowerment  
(Macht en  
kracht)

- Niveau 1: individuele  
Zelfbeeld
- Niveau 2: collectieve  
hulpbronnen, netwerk
- Niveau 3: maatschappelijk niveau

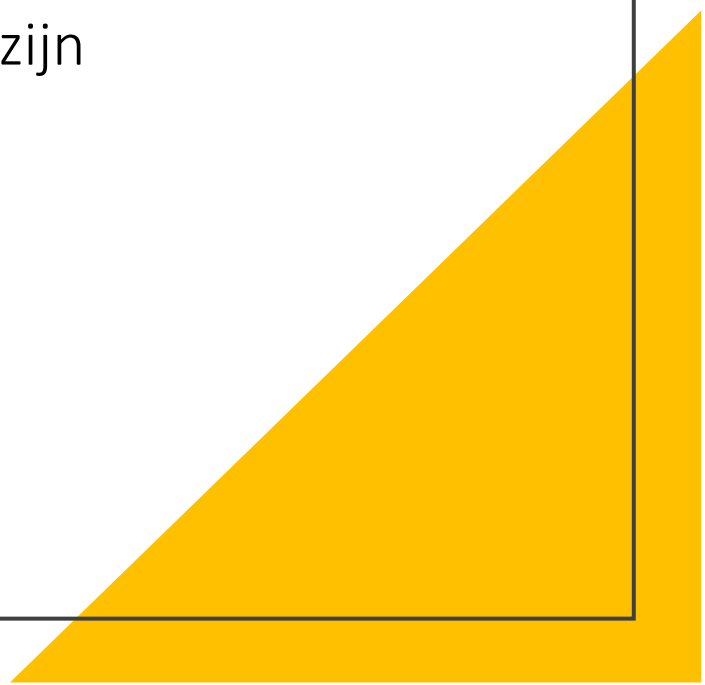
**3 niveaus van empowerment**

**Power from  
within**

**Power with**

**Power to**

Welke competenties die sociaal werkers inzetten om empowerment van kwetsbare doelgroepen te bevorderen zijn *overdraagbaar* naar professionals buiten het sociaal werk?



# Competenties (1): individuele niveau

- Beeldvorming/aannames (e.g. potentieel ipv “granieten bestand, zitten bestand”)
- Vertrouwen als voorwaarde
- Zacht en dichtbij = effectief
- Holisme (werk en zorg)



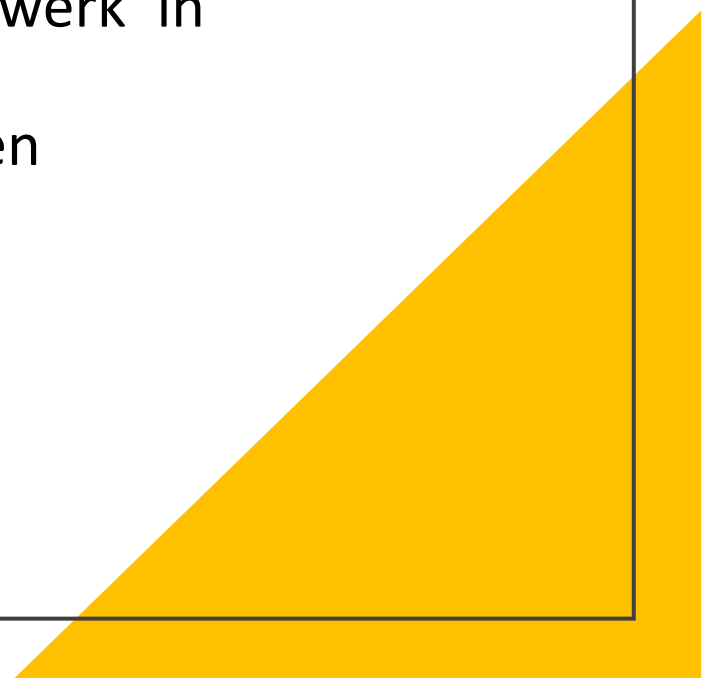


Welke schakelfunctie tussen kwetsbare groepen en de arbeidsmarkt kan een wijkteam vervullen?

## Competenties (2): collectieve niveau

- Verbinden van wat er al is
- Het creëren van nieuw 'werk' in de brede zin  
informeel, kleine stappen

Kortom, opbouwwerk





- Doelgroep: buiten formele arbeidsmarkt
- Perspectief: vanuit de leefwereld
- Fase: voortraject
- Zicht op het soort werk: informeel, specifiek en biedt ruimte voor groei
- Vaardigheden: 'soft skills', en bruggenbouwer

# Het specifieke aan sociaal werk

# Discussie



Welke elementen uit het sociaal werk denk jij dat bruikbaar zijn in de hrm praktijk?



Waar zou sociaal werk en hrm elkaar kunnen versterken?