



Februari 2026

Samenwerken met Sleutelpersonen Gezondheid

Handreiking voor organisaties en gemeenten die de samenwerking met sleutelpersonen duurzaam willen organiseren

Samen voor gelijke kansen op gezondheid

Inhoudsopgave

Inleiding	4
1 Wie zijn de Sleutelpersonen Gezondheid?	5
1.1 Sleutelpersonen en ervaringsdeskundigen	6
1.2 Wat doet een Sleutelpersoon Gezondheid?	7
De rol van voorlichter	7
De rol van bemiddelaar	7
De rol van verkenner	8
De rol van adviseur	8
Een rolmodel	8
1.3 Tolk of sleutelpersoon?	8
2 Wat levert samenwerken op?	10
3 Financiering	12
3.1 Mogelijkheden voor financiering	12
3.2 Welke kosten zijn er?	13
4 Vrijwillig of betaald werk	14
4.1 Een vrijwilligersfunctie	14
4.2 Een betaald dienstverband	15
4.3 Mogelijkheden voor een betaalde functie	17
5 Werving en selectie	19
5.1 Een poule van Sleutelpersonen Gezondheid	20
6 Werkgeverschap: begeleiding en ondersteuning	21
6.1 Praktische ondersteuning	21
6.2 Persoonlijke ontwikkeling	22
6.3 Samenwerking in de keten en zichtbaarheid	22
6.4 Eisen aan de begeleider of coördinator	23
7 Monitoring en evaluatie	24

Bijlage 1: Voorbeeld functieprofiel Sleutelpersoon Gezondheid	25
Bijlage 2: Checklist Starten met samenwerking met Sleutelpersonen Gezondheid	27
Bijlage 3: Ervaringen uit Rhenen	29

Colofon

Auteur: Inge Goorts (Pharos)
Februari 2026
Met dank aan alle meelezers.

Inleiding

Deze handreiking is voor iedereen die al samenwerkt of wil werken met Sleutelpersonen Gezondheid in zorg, welzijn of sociaal domein en op zoek is naar praktische informatie om deze samenwerking duurzame vorm te geven.

Wanneer gemeenten of organisaties hebben besloten om met Sleutelpersonen Gezondheid samen te werken, hoeven ze het wiel niet opnieuw uit te vinden. De afgelopen jaren is er op diverse plekken in het land ervaring opgedaan en Pharos heeft daaruit lessen opgehaald. In deze publicatie geven we antwoord op de vragen: Waar vinden we een geschikte Sleutelpersoon Gezondheid? Welk functieprofiel past hierbij? Hoe financieren we de samenwerking en begeleiding? Hoe bieden we goede begeleiding?

Deze publicatie richt zich op de samenwerking met Sleutelpersonen Gezondheid. Dit zijn sleutelpersonen die bij Pharos een driedaagse basistraining hebben gevolgd. In de training leren zij o.a. over onderliggende oorzaken van gezondheidsverschillen, de gezondheidszorg in Nederland en de rollen en taken van een sleutelpersoon. Na de training gaan zij aan de slag als Sleutelpersoon Gezondheid bij een lokale organisatie, zoals een GGD, welzijnsorganisatie of gemeente.

De samenwerking met sleutelpersonen en Pharos kent al een lange geschiedenis. Samen met FSAN ondersteunen we sinds de jaren '90 sleutelpersonen vrouwelijke genitale verminking (VGV). Sinds 2017 werken we samen met sleutelpersonen Gezondheid. Daarnaast bieden we trainingen voor sleutelpersonen dementie en sleutelpersonen onderwijs. Ook werken we samen met ambassadeurs Rookvrij.

Inmiddels is er een netwerk van ruim 300 Sleutelpersonen Gezondheid actief. In een online kaart op de Pharos website zie je wie bij jou in de buurt actief is en hoe je in contact kunt komen.

1

Wie zijn de Sleutelpersonen Gezondheid?

Sleutelpersonen Gezondheid zijn een onmisbare schakel tussen hun eigen gemeenschap en zorg- en welzijnsorganisaties. Ze zijn bruggenbouwers. Ze halen drempels weg voor mensen die nieuw zijn in Nederland, of leven in armoede of sociaal isolement. Ze werken binnen gemeenten, welzijnsorganisaties, zorgorganisaties, GGD's, sociale wijkteams en scholen. Sleutelpersonen Gezondheid brengen de leefwereld van hun gemeenschap naar voren en helpen bij het ontwikkelen van effectief beleid.

Sleutelpersonen Gezondheid zijn sleutelpersonen die zich richten op het slaan van een brug tussen mensen en de Nederlandse gezondheidszorg. Zij:

- Zijn een vertrouwd persoon binnen de eigen gemeenschap;
- Bevorderen vertrouwen en begrip tussen zorgverleners, ondersteuning en mensen in hun eigen gemeenschap;
- Overbruggen van taal- en cultuurverschillen;
- Zijn bekend met de uitdagingen in de Nederlandse gezondheidszorg;
- Beschikken over een uitgebreid netwerk en verbinden mensen proactief;
- Hebben ervaringskennis op het hebben van een vlucht- of migratieachtergrond;
- Sleutelpersonen Gezondheid kunnen **gespecialiseerd** zijn in diverse thema's zoals zorg voor nieuwkomers, geldzorgen, onderwijs, dementie, stoppen met roken en vrouwelijke genitale verminking (VGV).

Verschillende namen

Hoewel sleutelpersonen soms andere benamingen hebben, zoals interculturele mediators, cultuurverbinders, of taal- en cultuurvoorlichter, hebben ze allemaal hetzelfde doel: bruggen slaan tussen hun eigen achterban en jouw organisatie.

Bij Pharos gebruiken we de term 'Sleutelpersonen Gezondheid' om hun essentiële rol in het bevorderen van toegankelijke en passende zorg te benadrukken. Hun bijdrage is vaak een sleutel tot de oplossing. Naast Sleutelpersonen Gezondheid werkt Pharos samen met Sleutelpersonen VGV, Dementie, Onderwijs en Geldzorgen. Deze sleutelpersonen zijn getraind door Pharos en delen dat zij weten hoe het is om gemigreerd of gevlucht te zijn of onderdeel uit te maken van een culturele gemeenschap in Nederland. Zij zorgen ervoor dat de stem van deze mensen gehoord wordt.

Sleutelpersonen Gezondheid hebben bij Pharos een basistraining gevolgd om deze rol goed te kunnen vervullen. In de training leren zij hoe moeilijke onderwerpen bespreekbaar te maken, (gezondheids)problemen te signaleren en mensen wegwijs te maken in de Nederlandse zorg en het sociaal domein. Ook kunnen zij professionals in zorg en welzijn adviseren.

Bij Pharos vinden we het belangrijk dat sleutelpersonen onderdeel uitmaken van een organisatie en dat zij ondersteuning en begeleiding krijgen. Dit is dan ook een voorwaarde voor deelname aan een van de trainingen.

1.1 Sleutelpersonen en ervaringsdeskundigen

De termen sleutelpersonen en ervaringsdeskundigen worden vaak door elkaar gebruikt. Niet gek, want er zijn overeenkomsten en verschillen tussen de functies en rollen van sleutelpersonen en ervaringsdeskundigen.

Sleutelpersonen maken onderdeel uit van een gemeenschap en kennen deze gemeenschap van binnenuit, waardoor zij een brug kunnen slaan tussen deze gemeenschap en organisaties en instanties in zorg en sociaal domein. Hun functie is vooral gericht op bouwen van bruggen, opvangen van signalen vanuit de gemeenschap en mensen door te verwijzen naar passende hulp en ondersteuning. Sleutelpersonen hebben vaak ervaringskennis met een of meerdere ontwrichtende levenservaringen.

Van **ervaringsdeskundigheid** zijn verschillende definities waarbij vaak op onderstaande manier onderscheid wordt gemaakt:

Van ervaringsdeskundigheid zijn verschillende definities waarbij vaak op onderstaande manier onderscheid wordt gemaakt:

- **Mensen met eigen ervaringen** hebben ingrijpende ervaringen meegemaakt, zoals opgroeien in een lastige context, leven in armoede of onveiligheid, of ervaringen met een beperking, ziekte, aandoening, ontwrichting of crisis. Hun ervaringen brengen de praktijk tot leven en helpen om echt aan te sluiten bij wat mensen meemaken.
- **Mensen met ervaringskennis** hebben door reflectie inzicht gekregen in de betekenis van de ervaringen die zij hebben meegemaakt. Hun inzichten bieden bredere perspectieven op wat werkt en wat niet. Door deze inzichten te delen en te verbinden aan ervaringen van anderen, ontstaat collectieve ervaringskennis.
- **Ervaringsdeskundigen** hebben de vaardigheden om hun (collectieve) ervaringskennis in te zetten ten behoeve van beleid en praktijk. Ze hebben hier vaak een training of scholing voor gevolgd of dit geleerd in de praktijk. Op de website van Movisie is het [beroepscompetentieprofiel Ervaringsdeskundigheid](#) te downloaden.

Ook ervaringsdeskundigen vervullen verschillende rollen. De focus van hun functie ligt vaak op het versterken van het herstelproces door (h)erkenning te bieden.

Ervaringskennisplein

Bovenstaande begrippen over ervaringsdeskundigheid zijn gebaseerd op de literatuur en kennisproducten op [ervaringskennisplein.nl](#). Ervaringskennisplein is een initiatief van Movisie, Vilans en MIND.

Zowel sleutelpersonen en ervaringsdeskundigen zijn vertrouwensfiguren en werken dichtbij de leefwereld van mensen. **Voor beide functies geldt dat er onduidelijkheid kan zijn over de invulling en over de positionering in een organisatie.**

1.2 Wat doet een Sleutelpersoon Gezondheid?

Om het werk van Sleutelpersonen Gezondheid inzichtelijk te maken, onderscheiden we vijf rollen: voorlichter, bemiddelaar, adviseur, verkenner en rolmodel. Deze geven inzicht in wat een Sleutelpersoon Gezondheid kan doen. In de praktijk zien we dat de rollen overlappen en dat er vaak een voorkeur is voor een of twee van deze rollen.

De rol van voorlichter

Sleutelpersonen Gezondheid geven voorlichting over uiteenlopende onderwerpen, op het gebied van zorg en welzijn, zoals de achterliggende oorzaken van gezondheidsverschillen en het Nederlandse zorgsysteem, maar ook over opvoeden en opgroeien in Nederland, seksuele gezondheid, de geboortezorg en mentale gezondheid.

Het geven van voorlichting is soms 1 op 1 en soms in groepsverband. Sleutelpersonen Gezondheid kunnen ook adviseren over hoe bij een voorlichtingsbijeenkomst gericht deelnemers uit te nodigen en te motiveren om deel te nemen.

De rol van bemiddelaar

De rol van bemiddelaar is heel breed. Sleutelpersonen Gezondheid sluiten vaak aan bij gesprekken met zorgprofessionals of professionals in sociaal domein. In dergelijke gesprekken hebben zij een neutrale positie ten opzicht van zowel de cliënt als de professional. Sleutelpersonen Gezondheid lezen tussen de regels door wat er gezegd wordt, kunnen letterlijk en figuurlijk vertalen en helpen hierdoor misverstanden voorkomen.

De rol van verkenner

Door de contacten die Sleutelpersonen Gezondheid onderhouden met hun achterban, horen zij over problemen die leven in de groep. Zij weten als geen ander wat er speelt achter de voordeur of in hun gemeenschap. Sleutelpersonen Gezondheid kunnen deze signalen doorgeven aan beleidsadviseurs van gemeenten, GGD'en, welzijnsorganisaties of in het sociaal domein.

De rol van adviseur

Doordat Sleutelpersonen Gezondheid actief zijn in hun gemeenschap en weten wat er speelt, kunnen zij goed advies geven over wat er nodig is om beleid of activiteiten aan te laten sluiten. Zij kunnen bijvoorbeeld waardevol advies geven over integratie, participatie, gezondheid of werk en inkomen. Het advies varieert van hoe de doelgroep te bereiken tot advies over interculturele communicatie en inclusief werken.

Sleutelpersonen Gezondheid kunnen ook adviseren bij het onderzoeken en ontwikkelen van interventies en voorlichtingsmateriaal. Door bijvoorbeeld samen voorlichtingsmateriaal te testen kun je ervoor zorgen dat je materialen begrijpelijk en cultuursensitief worden.

Een rolmodel

Sleutelpersonen Gezondheid dienen zowel bewust als onbewust als rolmodellen voor de gemeenschappen die zij helpen. Sleutelpersonen kennen de taal, cultuur, normen en waarden delen van degene die helpen. En zij kunnen uit eigen ervaring vertellen hoe het was om een ingrijpende gebeurtenis zoals een vlucht of migratie mee te maken en in Nederland opnieuw je weg te vinden. Hun eigen levensverhaal biedt hiermee hoop en perspectief aan degenen die zij ondersteunen.

1.3 Tolk of sleutelpersoon?

Sleutelpersonen Gezondheid worden vaak verward met tolken. Logisch, want zij spreken meerdere talen en kunnen dus ook vertalen bij gesprekken. Er is echter een

belangrijk verschil. Beëdigde tolken hebben een erkende opleiding achter de rug om letterlijk te vertalen. Sleutelpersonen Gezondheid hebben dat niet. Tolken mogen geen advies of waarneming doorgeven, maar Sleutelpersonen Gezondheid wel. Zij kunnen interpreteren wat er gezegd wordt en actief deelnemen aan een gesprek. Op deze manier vervult een Sleutelpersoon Gezondheid een brugfunctie tijdens een gesprek.

“Ik help vaak mensen die ‘ja, ja dat is goed’ zeggen, maar Syrische mensen zeggen niet snel ‘nee’. Ze zeggen dan ‘ja’, maar eigenlijk bedoelen ze ‘nee’.

Dit gebeurt ook bijvoorbeeld met afspraken maken. Ze moeten leren ‘nee’ te zeggen. En ook weten dat het geen negatieve gevolgen heeft. Je merkt dat ze soms bang zijn omdat zij uit een dictatuur komen. Dus het heeft echt tijd nodig.

Als sleutelpersonen is het onze taak om de structuren en verschillende manieren van communicatie tussen Syrië en Nederland uit te leggen.”

Sleutelpersoon Gezondheid

2

Wat levert samenwerken op?

Door sociaaleconomische verschillen in de maatschappij, zoals verschillen in opleiding, inkomen en maatschappelijke positie, hebben sommige groepen mensen:

- minder toegang tot een gezonde leefomgeving en gezonde leefstijlkeuzes;
- minder toegang tot zorg;
- een verhoogd risico op fysieke en mentale problemen;
- minder kans om lang van een gezond leven te kunnen genieten.

Dit geldt zeker voor inwoners die een migratie of vluchtachtergrond hebben. Zij lopen om meerdere redenen een verhoogd risico op mentale en fysieke gezondheidsproblemen en ervaren meerdere barrières bij het zoeken van hulp. Gezondheidsverschillen nemen toe doordat zorg- en welzijn onvoldoende zijn afgestemd op de behoeften van mensen in een kwetsbare situatie, waardoor mensen niet of laat in zorg komen en er weinig wederzijds begrip en vertrouwen is.

Om gezondheidsverschillen te verkleinen is het nodig om duurzaam samen te werken met mensen die kennis hebben vanuit ervaring en de gemeenschap.

Er zijn verschillende onderzoeken gedaan¹, zowel nationaal als internationaal, die de meerwaarde van het samenwerken met sleutelpersonen onderbouwen.

Samenwerken met Sleutelpersonen Gezondheid levert de volgende voordelen op:

- **Verbeterde zorg uitkomsten en betere aansluiting van zorg en ondersteuning:** Sleutelpersonen Gezondheid zorgen dat zorg en hulp beter aansluiten bij de behoeften en de leefwereld van inwoners.
- **Inwoners zijn wegwijs in de gezondheidszorg en het sociaal domein:** mensen die geholpen worden door een Sleutelpersoon Gezondheid leren hoe het Nederlandse zorgsysteem en het sociaal domein werkt.
- **Sleutelpersonen Gezondheid overbruggen culturele verschillen en communicatieproblemen;** ze spreken letterlijk en figuurlijk de taal van de gemeenschap en het Nederlands, waardoor zij (taboe)onderwerpen bespreekbaar kunnen maken. Hierdoor wordt zorg en welzijn verlenen voor professionals die samenwerken met Sleutelpersonen Gezondheid veel productiever en waardevoller.

¹ De Gruiter, M., et al. (2020). *De inzet van sleutelpersonen in de inburgering*. Verwey-Jonker Instituut. World Health Organization. (2019). *What are the roles of intercultural mediators in health care and what is the evidence on their contributions and effectiveness in improving accessibility and quality of care for refugees and migrants in the WHO European Region?* (Health Evidence Network synthesis report). WHO Regional Office for Europe.

- **Vroegtijdige signalering van gezondheidsproblemen:** door hun vertrouwde positie in de gemeenschap signaleren Sleutelpersonen Gezondheid problemen sneller. Doordat zij het zorgaanbod goed kennen, kunnen zij ook snel doorverwijzen naar de juiste plek.
- Je komt **in contact met mensen** waar reguliere zorg en ondersteuning niet op aan kunnen sluiten: door het vertrouwen dat Sleutelpersonen Gezondheid hebben binnen hun eigen gemeenschap en hun toereikende manier van werken, bereiken zij sneller mensen die de huisarts mijden of geen hulp durven vragen.
- **Je kunt gericht informeren. Informatie op de juiste plek:** dankzij hun uitgebreide netwerk kunnen Sleutelpersonen Gezondheid effectief contact leggen met diverse gemeenschappen en gericht informatie delen.
- **Positieve impact op Sleutelpersonen Gezondheid zelf:** ze leren over werken binnen Nederlandse organisaties en bouwen waardevolle netwerken op.
- **Je beleid wordt inclusiever.** Samenwerken met Sleutelpersonen Gezondheid zorgt voor een divers personeelsbestand.

De maatschappelijke waarde

Het Utrechtse programma Gezond Ouder Worden (GOW) laat zien dat samenwerken met sleutelpersonen – mensen die de taal, cultuur en leefwereld van ouderen met een migratieachtergrond goed kennen – grote maatschappelijke waarde oplevert. Uit een Social Return on Investment-analyse van VitaValley² blijkt dat **iedere geïnvesteerde euro gemiddeld €3,30 aan maatschappelijke waarde creëert**. Dankzij hun vertrouwde positie versterken sleutelpersonen de gezondheidsvaardigheden van ouderen, vergroten zij het vertrouwen in zorg en ondersteuning en worden problemen eerder gesignaleerd. Dit leidt tot betere gezondheid en kwaliteit van leven, én tot concrete besparingen binnen zorg en sociaal domein. Voor de periode 2025–2029 wordt een totale maatschappelijke waarde van ruim €6,5 miljoen verwacht, tegenover €1,85 miljoen aan kosten. De grootste winst komt terecht bij de deelnemende ouderen zelf, die meer grip ervaren op hun gezondheid en over sterkere sociale netwerken beschikken. Daarnaast profiteert zowel de gemeente als de zorgverzekeraar van lagere kosten door passender en minder escalerende zorg. De samenwerking met sleutelpersonen levert bovendien moeilijk meetbare, maar betekenisvolle baten op, zoals versterking van gemeenschapskracht en meer werkplezier bij professionals.

² Dogan-Hendriks, L., Ketelaar, P., Ploeg, M., & Cai, J. J. (2026). *SROI-rapportage Sleutelpersonen binnen Gezond Ouder Worden*. Vita Valley.

3 Financiering

Samenwerken met Sleutelpersonen Gezondheid begint vaak met het zoeken naar financiële middelen voor de opleiding, voor een vergoeding of salaris en voor de ondersteuning van Sleutelpersonen Gezondheid.

3.1 Mogelijkheden voor financiering

Omdat de zorg en ondersteuning van statushouders vaak verschillende onderdelen van het Sociaal Domein beslaat, namelijk Werk & Inkomen, Participatie, WMO en Jeugdzorg, financieren de meeste gemeenten de samenwerking met Sleutelpersonen Gezondheid vanuit dit domein, ter bevordering van maatschappelijke ondersteuning van kwetsbare groepen. Met deze financiering werk je vanuit de health in all policies gedachte: meer mensen krijgen toegang tot passende zorg en sociaal domein je werkt integraal aan gezondheidsdoelen.

Ook zijn Sleutelpersonen Gezondheid actief binnen het programma Kansrijke Start om zwangere vrouwen in een kwetsbaren positie te begeleiden tijdens de eerste 1000 dagen van hun kind.

Via het stimuleringsprogramma Rookvrij Leven voor Iedereen (2022–2026) hebben een aantal Sleutelpersonen Gezondheid de mogelijkheid gekregen opgeleid te worden tot Rookvrij ambassadeur, met als doel om met mensen oordeelvrij het gesprek aan te gaan over roken, vaperen, stress en stoppen. Na deze subsidiering is de inzet om deze samenwerking via GGD of gemeente te borgen.

Andere gemeenten kiezen ervoor om de individuele re-integratiegelden in te zetten voor de scholing van Sleutelpersonen Gezondheid die in de bijstand zitten.

Daarnaast wordt in onderzoek van het Verweij Jonker Instituut (2020) benoemd welke financieringsmogelijkheden er zijn vanuit de nieuwe Wet inburgering, omdat samenwerken met Sleutelpersonen Gezondheid goed aansluit bij de integrale ondersteuning die gemeenten in het kader van de nieuwe wet aan inburgeraars willen bieden. Sleutelpersonen Gezondheid kunnen op verschillende manieren hier een rol in spelen, zoals bij het afnemen van een brede intake of vroegtijdig signaleren van psychische problematiek of bij het begeleiden en bevorderen van zelfredzaamheid.

Tot slot zijn er gemeenten en organisaties die starten met een pilot project, gefinancierd door tijdelijke subsidies vanuit landelijke of Europese fondsen, zoals ZonMw of AMIF gelden.

De praktische uitvoer van de samenwerking is vaak belegd bij een organisatie in hun gemeente, zoals een welzijnsorganisatie of de GGD.

Voor werkgevers zijn er verschillende regelingen die het aannemen van statushouders ondersteunen. In sommige gevallen ontvangen werkgevers een subsidie voor de begeleiding van statushouders of een tegemoetkoming in aanvullende opleidingen. De [Werkwijzer Vluchtelingen](#) geeft een actueel overzicht van alle regelingen.

3.2 Welke kosten zijn er?

Bij het opstellen van een begroting voor samenwerking met Sleutelpersonen Gezondheid, zijn er verschillende kosten om rekeningen mee te houden. Allereerst natuurlijk de loonkosten of vrijwilligersvergoeding voor de Sleutelpersoon Gezondheid zelf (zie hoofdstuk 4 voor meer informatie over een vrijwillig en een betaald dienstverband). Denk daarnaast ook aan andere onkosten, zoals reiskosten, kinderopvang, kosten voor catering van bijeenkomsten, een vergoeding voor telefoonkosten of een kerstcadeau. En neem budget op voor scholing en training van Sleutelpersonen Gezondheid, zodat zij zich kunnen blijven ontwikkelen.

Passende vergoedingen voor ervaringsdeskundigen

Movisie heeft een beslisboom ontwikkeld waarin je aan de hand van verschillende vragen, antwoord krijgt op wat een passende vergoeding is voor ervaringsdeskundigen. Hoewel deze beslisboom niet specifiek voor sleutelpersonen is gemaakt, geeft deze wel richting in het maken van een keuze voor vergoedingen of salariëring. Bekijk de beslisboom [hier](#).

Daarnaast is het belangrijk om in de begroting rekening te houden met de begeleiding van een Sleutelpersoon Gezondheid door een coördinator of contactpersoon. Afhankelijk van de ervaring van de sleutelpersoon en het aantal sleutelpersonen dat begeleid wordt, is de tijdsinvestering wisselend. Zeker bij een groep beginnende sleutelpersonen, is het aan te raden hier minimaal 2 tot 4 u per week voor vrij te maken. Een coördinator heeft wekelijks contact over lopende activiteiten. Ook is de coördinator degene die Sleutelpersonen Gezondheid kan introduceren bij collega's binnen de organisatie en bij ketenpartners, zodat zij op de hoogte zijn van de mogelijkheid om samen te werken. In hoofdstuk 6 wordt uitgebreid beschreven wat goed werkgeverschap richting sleutelpersonen vraagt. Tot slot heeft een coördinator vaak ook de opdracht om de samenwerking te monitoren en evalueren, waar tijd voor nodig is (zie hoofdstuk 7).

4

Vrijwillig of betaald werk

Bij het starten met samenwerking, komt vanzelfsprekend ook de vraag naar boven of het om een vrijwillige of een betaalde functie gaat. En in loondienst of met een zzp-contract. Alle opties kunnen passend zijn, afhankelijk van de verantwoordelijkheid, de rollen en de taken en het aantal uren dat een Sleutelpersoon Gezondheid actief is.

Ongeacht de samenwerkingsvorm, is het belangrijk om voorafgaand aan de samenwerking in gesprek te gaan over ambities en doelen van beide partijen. Zulke gesprekken dragen bij aan helder verwachtingsmanagement en geven zicht op kansen voor borging van de functie van sleutelpersoon en aan hoe de werkzaamheden van Sleutelpersoon Gezondheid kunnen bijdragen aan de beoogde ambities.

4.1 Een vrijwilligersfunctie

In de meeste gevallen starten Sleutelpersonen Gezondheid een vrijwilligerscontract. Een vrijwilligerscontract biedt een springplank om werkervaring op te doen in Nederland en om een netwerk op te bouwen. Een vrijwilligerscontract geeft organisaties de mogelijkheid om de Sleutelpersoon Gezondheid een plek te bieden in hun organisatie en gebruik te maken van hun specifieke kennis. Ook biedt het beide partijen de kans om elkaar op een laagdrempelige manier te leren kennen en te oriënteren op hoe de samenwerking in de toekomst vorm te geven. Vaak is het Sleutelpersoon Gezondheid zijn de eerste werkervaring in Nederland en een vrijwilligerscontract biedt een veilige structuur om hierin te groeien en te ontwikkelen. Het onvoldoende opgeleid zijn kan een reden zijn om een Sleutelpersoon Gezondheid in een vrijwillige functie aan te nemen.

Sommige Sleutelpersonen Gezondheid kiezen bewust voor een vrijwilligersfunctie, omdat dit beter past naast bijvoorbeeld andere (vrijwillige) werkzaamheden of verplichtingen. Een argument voor een vrijwilligersfunctie is dat een klein betaald dienstverband financieel gezien nadelig kan uitpakken, vanwege consequenties voor uitkering en/of toeslagen bijvoorbeeld.

Bij een vrijwilligersfunctie ligt de eindverantwoordelijkheid bij een betaalde professional die samenwerkt met de sleutelpersoon. **Een Sleutelpersoon Gezondheid in een vrijwilligersfunctie draagt geen eindverantwoordelijkheid over casuïstiek, zorgvragen of ondersteuning.** Bij een vrijwilligersfunctie hoort ook passende begeleiding, bijvoorbeeld door een vrijwilligerscoördinator die bereikbaar is voor dagelijkse ondersteuning en die intervisie organiseert.

Kenmerken van een vrijwilligerscontract zijn:

- een vergoeding per uur, per maand of per activiteit. De actuele tarieven voor maximale vrijwilligerstarieven kun je vinden op de [website van de NOV](#) en de belastingdienst;
- een WA-verzekering;
- afspraken over reiskosten en onkostenvergoeding voor activiteiten;
- afspraken over begeleiding en werkplek;
- afspraken over training en persoonlijke ontwikkeling.

Realiseer je dat een Sleutelpersoon Gezondheid beperkt inzetbaar is bij een vrijwilligerscontract. Wat je als vrijwilliger maximaal mag bijverdienen is wettelijk vastgelegd. Bovendien hebben Sleutelpersonen Gezondheid vaak meerdere vrijwilligersopdrachten. Soms ontvangen Sleutelpersonen Gezondheid een bijstandsuitkering, wat ook kan leiden tot beperkte mogelijkheden voor het doen van vrijwilligerswerk. Bovendien is de kans aannemelijk dat een Sleutelpersoon Gezondheid met een vrijwilligerscontract stopt, zodra er een mogelijkheid komt om elders betaald werk te doen.

4.2 Een betaald dienstverband

In de praktijk zien we regelmatig dat Sleutelpersonen Gezondheid als vrijwilliger actief zijn, terwijl hun werkzaamheden hier niet passend bij zijn. **Sleutelpersonen Gezondheid die zelfstandig voorlichting geven, spreekuren houden, cliëntondersteuning bieden of beleidsadvies geven, verdienen een betaalde functie.** Dit doet recht aan de waarde die hun werkzaamheden hebben voor de organisatie.

Een ander argument voor een betaalde functie is het argument van professionaliteit: als een Sleutelpersoon Gezondheid wordt betaald, kan de inzet professioneler zijn, kunnen er hogere eisen worden gesteld aan inhoud, vaardigheden en kennis, en kunnen zij beter aangesproken worden op verantwoordelijkheden. Dit zorgt ook voor meer gelijkwaardigheid met andere professionals en meer binding met de organisatie. Bovendien zorgt een betaalde functie ervoor dat een Sleutelpersoon Gezondheid meerdere uren voor de organisatie kan werken.

Voor de sleutelpersoon zelf betekent een betaalde functie zekerheid over de toekomst en een zelfstandig bestaan. Het kan mensen uit een uitkeringssituatie helpen, meer zekerheid en toekomstperspectief bieden en hun netwerk versterken.

Tot slot betekent een betaalde functie dat de Sleutelpersoon Gezondheid kan bijdragen aan de diversiteit en cultuursensitiviteit van de organisatie. Door de verbinding met het team en organisatie kunnen ze verandering van binnenuit (mee) bewerkstelligen. Ook zorgt inbedding in de organisatie ervoor dat de functie wordt weggeschrapd bij bezuinigingen.

Een betaald dienstverband, betekent dat er ook hogere eisen gesteld worden aan de kennis en vaardigheden van de Sleutelpersoon Gezondheid. Bij zowel een vrijwillige als betaalde functie wordt verwacht dat zij voldoende tijd, interesse en motivatie, en vertrouwen binnen de eigen gemeenschap hebben. Daarnaast wordt verwacht dat zij een training hebben gevolgd. Enige (ervarings)kennis van het specifieke thema waarop de Sleutelpersoon Gezondheid actief is, wordt soms ook als voorwaarde gesteld (bijvoorbeeld bij een rol in de dementiezorg, of bij inburgering).

Voor een betaalde functie ligt de lat hoger, omdat de Sleutelpersoon Gezondheid dan zwaardere taken heeft. Zoals complexere gesprekken in de hulpverlening en het meedraaien in een team. Er worden hogere eisen gesteld aan de professionaliteit van de sleutelpersoon, bijvoorbeeld in het hanteren van de balans tussen het professionele perspectief en dat van de cliënt of in zorgvuldige rapportage en terugkoppeling. De Sleutelpersoon Gezondheid moet een goed taalniveau Nederlands hebben (minimaal B1), en voldoende zijn geschoold of opgeleid voor de taken en verantwoordelijkheden. Naast de basistraining van Pharos, heeft een sleutelpersoon in land van herkomst of in Nederland al een basisopleiding in zorg of de sociale dienstverlening.

Luister ook eens naar de podcast Sleutelpersonen Werken

In deze podcast vertellen sleutelpersonen en hun collega's over de meerwaarde van een betaald dienstverband. De verschillende afleveringen zijn te beluisteren op [deze website](#).

Neem bij het realiseren van een betaalde functie de tijd en ruimte om te leren en te experimenteren. Start bijvoorbeeld met ervaring op doen in een proefperiode waarin je samen ervaring opdoet, met de intentie om daarna op te schalen naar een betaald dienstverband. Dit biedt ruimte om te leren over randvoorwaarden die in de organisatie in orde moeten zijn.

De belangrijkste voorwaarden op een rij:

- Zorg voor centrale coördinatie en goede begeleiding (zie hoofdstuk 6). Daarmee wordt ook bijgedragen aan een structurele samenwerking en borging.
- Zorg voor een duidelijk profiel (zie bijlage 1) met helderheid over taken en verantwoordelijkheden en maak heldere afspraken over verwachtingen. Daarnaast is het belangrijk dat zaken contractueel en praktisch tijdig geregeld zijn.
- Betrek vanaf het begin van een pilot of experiment de Sleutelpersoon Gezondheid zelf. Dit klinkt logisch, maar gebeurt in de praktijk weinig. Ontwikkel samen, evalueer samen en vraag om feedback. De samenwerking vraagt het doorbreken van patronen op verschillende niveaus in de organisatie (teams, professionals, werkwijzen, processen). Dat vraagt tijd, geduld en durf van betrokkenen in de organisatie. Er moet bereidheid en durf zijn om bekende werkwijzen en beelden – die houvast bieden – los te laten.
- Commitment van management en HR is belangrijk. Soms moet bijvoorbeeld een salarisindeling aangepast worden. Aanpassingen aan andere processen en werkwijzen kunnen ook nodig zijn, bijvoorbeeld wervings- en selectieprocedures.
- Het management is eveneens belangrijk als het gaat om het uitdragen van commitment, heldere doelen, een open houding, en een visie op de samenwerking met sleutelpersonen.
- Het vinden en benutten van ‘ambassadeurs’ in de organisatie helpt om draagvlak te creëren voor de samenwerking met Sleutelpersonen Gezondheid. Mensen in de organisatie – in verschillende posities – die hart hebben voor dit thema en lef om hierin stappen te zetten, zijn een belangrijke bevorderende factor.

4.3 Mogelijkheden voor een betaalde functie

Er zijn verschillende manieren om een betaalde functie voor een Sleutelpersoon Gezondheid te realiseren. Uit een verkenning van Pharos in 2024 komen verschillende ‘routes’ naar voren:

- Steeds meer organisaties nemen de functie van Sleutelpersoon Gezondheid op in hun functiehuis. De sleutelpersoon kan dan in een opstapfunctie beginnen en doorgroeimogelijkheden zijn geformuleerd.
- Ook zagen we dat ervaren Sleutelpersoon Gezondheid werden aangenomen als ervaringsdeskundigen. Dan wordt het functiehuis van het COA GGZ gebruikt.
- In de andere organisaties krijgt een Sleutelpersoon Gezondheid een betaald dienstverband in een bestaande, reguliere functie, bijvoorbeeld als maatschappelijk werker, opvoedondersteuner, inburgeringscoach of jongerenwerker. Hoewel het om een bestaande functie gaat, krijgt de sleutelpersoon die deze functie heeft, dan de opdracht om zich voornamelijk op zorgvragers uit de eigen gemeenschap te richten en worden binnen het takenpakket specifieke taken geormerkt passend bij de rollen van de Sleutelpersoon Gezondheid.

- Tot slot zijn er organisaties die kiezen voor samenwerking met Sleutelpersonen Gezondheid die als zzp-er werkzaam zijn. Dat is voor de organisatie vaak de makkelijkste manier om betaling te realiseren. Het samenwerken met op zzp-basis is vooral passend bij eenmalige of kortdurende, gerichte vragen of klussen.

5

Werving en selectie

Voordat Sleutelpersonen Gezondheid geworven worden, is het nodig om een functieprofiel te hebben. Zij hebben verschillende rollen, taken en verantwoordelijkheden binnen organisaties, waardoor er geen 'one size fits all'-functieprofiel bestaat. Uiteraard zijn er wel een aantal kenmerken die alle Sleutelpersonen Gezondheid bezitten. Zo spreken zij allen hun moedertaal en het Nederlands op B1-niveau, zijn zij open-minded, pro-actief, hebben een groot netwerk en hebben affiniteit met zorg en welzijn of het onderwijs.

In bijlage 1 staat een algemeen functieprofiel. Om het functieprofiel passend te maken voor jouw organisatie of gemeente, is het nodig de vraag te stellen welke gemeenschap(pen) je wilt bereiken en welke ondersteuning je aan deze gemeenschap wilt bieden. Om tot een antwoord te komen, is het belangrijk om eerst een schets te maken van de situatie zoals die nu is.

- Welke signalen zijn er en hoe zwaar wegen deze?
- Welke behoeften zijn er binnen de gemeenschap(pen)?
- Welke behoeften hebben professionals die met hen werken?

De e-learning Samenwerken met de mensen om wie het gaat kan helpen bij het komen tot antwoord op deze vragen. Op basis van de antwoorden kun je het functieprofiel aanvullen met een specifieke culturele achtergrond, man of vrouw en bijvoorbeeld kennis van bepaalde onderwerpen. Ook kan zo een keuze gemaakt worden tussen een vrijwillige of een betaalde functie (zie hoofdstuk 4). En kan je kijken naar welke rol je het hardst nodig hebt.

De werving kan verlopen via verschillende routes. Om Sleutelpersonen Gezondheid te werven is het goed om aan te haken bij bestaande initiatieven en mensen/ambassadeurs uit de doelgroep die al actief zijn. Vaak laten sleutelpersonen zichzelf zien door hun actieve rol in de wijk of gemeente. Ze helpen buurtgenoten, omdat ze zien dat dit nodig is en sluiten zelf aan bij Vluchtelingenwerk of bij een inloopspreekuur in een buurtcentrum. Andere Sleutelpersonen Gezondheid worden actief door een klantmanagers gevraagd omdat hun professionele achtergrond goed past bij de functie. Ook zijn er organisaties die actief een functieprofiel of vacature rondsturen onder ketenpartners die veel met mensen met een vlucht- of migratieachtergrond werken.

Naast GGD-en en welzijnsorganisaties, zijn er ook taalscholen, basisscholen, werkbedrijven, onderzoekbureaus en gemeenten die kiezen voor samenwerking met Sleutelpersonen Gezondheid. Deze plekken vragen soms ook om specifieke competenties, waarmee het functieprofiel kan worden aangescherpt.

5.1 Een poule van Sleutelpersonen Gezondheid

Steeds meer gemeenten en organisaties kiezen ervoor om een poule van Sleutelpersonen Gezondheid op te leiden met diverse achtergronden qua taal, land van herkomst en gender. Daarmee sluiten zij aan bij diverse specifieke kenmerken van inwoners van de gemeente en kunnen zij op maat ondersteuning bieden.

Een poule heeft ook het voordeel dat een Sleutelpersoon Gezondheid zich minder alleen en meer gesteund voelt. Ook kunnen sleutelpersonen veel van elkaar leren.

Zorg dat je als organisatie een goed overzicht hebt van de groep Sleutelpersonen Gezondheid, hun achtergrond en hun kwaliteiten zodat je hun werkzaamheden daar goed op aan kunt laten sluiten.

6

Werkgeverschap: begeleiding en ondersteuning

Goede ondersteuning van sleutelpersonen, zeker bij start van hun werkzaamheden, is cruciaal om van de samenwerking **een succes** te maken en te zorgen voor binding en vertrouwen. Dit geldt voor sleutelpersonen in zowel een vrijwillige als betaalde functie.

Goede ondersteuning en begeleiding valt uiteen in praktische ondersteuning over werkwijze van de organisatie, privacy, geheimhouding en meldplicht, en in persoonlijke ontwikkeling.

6.1 Praktische ondersteuning

Een positief, duidelijk en **toegankelijk aanspreekpunt en goede coördinatie** vanuit de organisatie ondersteunt sleutelpersonen bij hun werkzaamheden. Een vast gezicht helpt om sneller het werk en een organisatie te leren kennen, maar ook om je als sleutelpersoon veilig te voelen en vragen te stellen. Afhankelijk van de functie en inzetbare uren van een sleutelpersoon, kun je dit verschillend organiseren, van een maandelijks gesprek tot een wekelijks overleg met een groep sleutelpersonen.

Maak met de sleutelpersoon afspraken over werktijden, werkplek, bereikbaarheid, gemaakte kosten, registratie en terugkoppeling over de gedane werkzaamheden. Leg een sleutelpersoon uit welke afspraken en regels de organisatie hanteert over privacy en geheimhouding van persoonlijke gegevens en casuïstiek. Ga ook in gesprek over de organisatiecultuur. Voor veel sleutelpersonen is dit de eerste baan in Nederland en zij zijn onbekend met informele regels, zoals samen een lunchwandeling maken of de directe aanspreekcultuur. Door hierover in gesprek te gaan en blijven, leer je over en weer van elkaar en word je je bewust van aannames en verwachtingen.

Een fysieke werkplek in de organisatie helpt om elkaar beter te leren kennen en elkaar informeel te raadplegen. Nodig sleutelpersonen ook uit om mee te gaan naar gesprekken met partnerorganisaties en gemeenten. Zo kunnen zij hun netwerk uitbreiden en ook voor anderen zichtbaar maken wat hun meerwaarde is.

Omdat sleutelpersonen onderdeel zijn van de gemeenschap helpt het hen om duidelijke afspraken te maken over beschikbaarheid en bereikbaarheid. Zo kunnen zij hun werk en privéleven scheiden. Dit is deels te faciliteren door hen te voorzien van werktelefoon met een abonnement, een visitekaart of flyer met werktijden en eventuele vaste spreekuren.

Het is belangrijk om alert te zijn op het **bewaken van grenzen** van de sleutelpersoon. Het sleutelpersoon zijn kan zwaar zijn, zij worden regelmatig geconfronteerd met heftige problematiek. Dat kan ook eigen ervaringen in het verleden oproepen. Bovendien willen sleutelpersonen vaak niets liever dan helpen, waardoor het bewaken van de eigen grenzen lastig kan zijn. Laat het onderwerp regelmatig terugkomen in bijvoorbeeld voortgangsgesprekken. Ook intervisiemomenten zijn heel geschikt om hierover uit te wisselen.

6.2 Persoonlijke ontwikkeling

Stel bij aanvang van het samenwerken met sleutelpersonen samen een persoonlijk ontwikkelingsplan op en heb aandacht voor deskundigheidsbevordering. In het ontwikkelingsplan geef je antwoord op vragen als 'wat wil de sleutelpersoon leren?' en 'welke vaardigheden willen we versterken?'. Zo ontdek je ook welke kwaliteiten de sleutelpersoon al in huis heeft. Spreek af hoe je vormgeeft aan dit ontwikkelingsplan en hoe vaak je hierover met elkaar in gesprek gaat. Dit geeft zowel een begeleider als een sleutelpersoon richting en maakt het mogelijk om groei en ontwikkeling te volgen. Houd hierbij rekening met een vrijwillige of betaalde functie, opleidingsniveau en werkervaring in land van herkomst en in Nederland.

6.3 Samenwerking in de keten en zichtbaarheid

Sleutelpersonen komen vaak uiteenlopende problemen tegen. Degenen die zij ondersteunen hebben bijvoorbeeld vragen over hun gezondheid, het welzijn van hun kinderen, schulden, het leren van de Nederlandse taal of zijn op zoek zijn naar (vrijwilligers)werk. Dit houdt in dat sleutelpersonen naar verschillende instanties moeten doorverwijzen of mensen hierheen begeleiden.

Het is dan ook noodzakelijk dat sleutelpersonen de ketenpartners goed kennen. **De praktijk leert ons dat hoe ketenpartners in een gemeente samenwerken, bepalend is voor hoe effectief sleutelpersonen hun werk kunnen uitoefenen en voor hoe zichtbaar zij zijn.** Dit begint met in de begeleiding aandacht hebben voor de sociale kaart van de gemeente of de wijk.

Daarnaast heeft de coördinator of begeleider een belangrijke taak in het verbinden van de sleutelpersonen aan ketenpartners en het vergroten van de zichtbaarheid van sleutelpersonen.

Je kunt de zichtbaarheid vergroten door:

- het organiseren van kennismakingsbijeenkomst met ketenpartners en buurtgemeenten;
- het maken en verspreiden van een flyer over het project en introduceren van de sleutelpersonen. In de flyer staan ook de contactgegevens van de sleutelpersonen;
- sleutelpersonen te laten aansluiten bij brede overleggen met ketenpartners.

Ook is het nodig om tijd te reserveren voor het leren kennen van de sociale kaart en voor ontmoetingen met professionals in de wijk.

6.4 Eisen aan de begeleider of coördinator

Behalve van de organisatie vraagt samenwerken met sleutelpersonen ook iets van professionals werkzaam in de organisatie. Dit begint met de waardering en erkenning van sleutelpersonen als een gelijkwaardige collega. Kennis over de meerwaarde van sleutelpersonen en van ervaringskennis als kennissoort kan hier aan bijdragen.

Samenwerken met sleutelpersonen vraagt de volgende vaardigheden en houding:

- een open, toegankelijke en nieuwsgierige houding naar de sleutelpersoon
- bereid en in staat zijn om (voor)oordelen en aannames opzij te zetten
- professionele controle en houvast durven loslaten
- de tijd nemen om de samenwerking vorm te geven en geduldig zijn
- in staat zijn om competenties te kunnen overdragen
- tijd hebben voor intervisie en voortgangsgesprekken

Monitoring en evaluatie

Het is belangrijk om de samenwerking met sleutelpersonen te monitoren en evalueren. Door te monitoren kan er tijdig worden bijgestuurd om de beoogde doelen te behalen. En vanzelfsprekend geeft het inzicht in de effectiviteit en verscheidenheid van het werk van sleutelpersonen en hun bereik onder zowel inwoners als professionals met wie zij samenwerken.

Het helpt als er vooraf een behoefteanalyse plaatsvindt, waarin concreet beschreven staat welke doelen er zijn voor de samenwerking met sleutelpersonen en met welke ketenpartners zij gaan samenwerken en waar zij naar doorverwijzen. Op basis van de gestelde doelen kunnen indicatoren worden bepaald voor de monitoring.

In verschillende gemeenten wordt kwantitatieve data verzameld ten behoeve van de monitoring. In een overzicht worden de activiteiten van sleutelpersonen bijgehouden. Voorbeelden van indicatoren zijn het aantal vragen dat sleutelpersonen krijgt, over welke onderwerpen hulpvragen gesteld worden, naar welke organisaties wordt doorverwezen en welke acties zij uitvoeren om inwoners te helpen. Dit geeft inzicht in waar behoeften liggen, wat het bereik is van sleutelpersonen en welke impact zij maken met hun werk.

Monitoring kent vaak ook een kwalitatieve component. Zo zijn er gemeenten die ervaringsverhalen ophalen van de sleutelpersonen zelf, hun directe collega's, samenwerkingspartners en, indien mogelijk, bij inwoners. Deze manier van monitoren geeft inzicht in minder tastbare mogelijke effecten op het gebied van persoonlijke ontwikkeling, versterken van samenwerking, het vergroten van culturele sensitiviteit en het eerder in beeld krijgen van behoeften en vragen.

Inzichten uit de monitoring kunnen worden gebruikt om, waar nodig, bij te sturen op doelen, taken en op borging van de samenwerking.

Bijlage 1. Voorbeeld functieprofiel Sleutelpersoon

Dit is een algemeen functieprofiel voor sleutelpersonen. De specifieke invulling van dit functieprofiel is afhankelijk van de opdracht die de sleutelpersoon krijgt, de kenmerken van de profijtgroep (herkomst, opleiding, geletterdheid, gezondheidsvaardigheden en –risico's) waar de sleutelpersoon zich voor inzet en van de organisatie waar de sleutelpersoon onderdeel van is. Uiteraard dient het profiel ook nog afgestemd te worden op een vrijwillig of een betaald dienstverband.

Het belangrijkste onderscheid tussen een vrijwillig en een betaald dienstverband is het verschil in verantwoordelijkheid. Aan een sleutelpersoon in een betaalde functie worden hogere eisen gesteld, zoals: een grotere betrokkenheid bij en binding aan de organisatie, ruimere beschikbaarheid, een professionelere en meer proactieve houding en voldoende taal-, denk- en opleidingsniveau, overstijgend kunnen kijken.

Voorbeeld

Ben jij iemand die graag verbinding maakt tussen inwoners in de stad? Vind je het leuk om mensen te helpen en wegwijs te maken bij vragen over gezondheid of zorg en ondersteuning? Dan is de rol van sleutelpersoon misschien iets voor jou.

Taken en verantwoordelijkheden

Een sleutelpersoon slaat een brug tussen de eigen gemeenschap en verschillende zorg en welzijnsorganisaties in de wijk of gemeente. Een sleutelpersoon maakt mensen wegwijs en biedt informatie over uiteenlopende thema's. Als sleutelpersoon verbind je de doelgroep en organisaties in de gemeente met elkaar. Je bent een bruggenbouwer en zorgt ervoor dat mensen elkaar begrijpen en begrip hebben voor elkaar.

Een sleutelpersoon heeft verschillende rollen met bijbehorende taken:

- **Voorlichter:** je geeft informatie aan individuen of in voorlichtingsbijeenkomsten. Deze bijeenkomsten help je mee organiseren en je werft deelnemers.

- **Adviseur:** door jouw ervaring en kennis kun je advies geven aan mensen uit de doelgroep én aan (zorg)professionals en beleidsmakers. Ook kun je advies geven bij het ontwikkelen van interventies of voorlichtingsmaterialen. Of je neemt zitting in een klankbordgroep, waar je de stem van jouw gemeenschap vertegenwoordigd.
- **Bemiddelaar:** omdat je je thuis voelt in meerdere culturen en verschillende talen spreekt, begrijp je waarom mensen elkaar niet begrijpen of waarom er misverstanden ontstaan. Door dit inzicht kun je mensen helpen zich te verplaatsen in de ander en ben je in staat om verschillende partijen bij elkaar te brengen.
- **Verkenner:** Je haalt behoeften en vragen op bij mensen in de gemeente en signaleert (gezondheids)problemen.

Profiel

Een sleutelpersoon heeft een groot netwerk binnen de eigen/diverse gemeenschap(pen) en is gemotiveerd om anderen te helpen.

Een sleutelpersoon herkent zichzelf in onderstaande kenmerken:

- Je hebt een vertrouwenspositie in jouw gemeenschap
- Je hebt een vlucht- of migratieachtergrond
- Je hebt interesse in gezondheid en welzijn en (basis)kennis van het aanbod van zorg- en welzijnsinstellingen en andere instanties;
- Je hebt minimaal een MBO werk- en denkniveau;
- Je kan goed communiceren in de Nederlandse taal (B1-niveau) en spreekt daarnaast een of meerdere talen;
- Je hebt een open houding (nieuwsgierig, neutraal en cultuursensitief);
- Je bent ondernemend en proactief;
- Je bent een netwerker en verbinder;
- Je kunt goed samenwerken;
- Je kunt mensen motiveren en enthousiasmeren;
- Je bent bereid om cursussen / trainingen en intervisie te volgen;
- Je bent x uur per week beschikbaar;
- Je woont en gaat aan de slag in gemeente / regio x.

Bijlage 2. Checklist:

Starten met samenwerking met Sleutelpersonen Gezondheid

Deze checklist is bedoeld voor organisaties die duurzaam willen samenwerken met Sleutelpersonen Gezondheid. De checklist is gebaseerd op de handreiking en biedt een gestructureerd overzicht van aandachtspunten en acties verdeeld over zes hoofdonderdelen.

1. Visie & Beleid

- ☐ Volg de e-learning Samenwerken met mensen om wie het gaat en formuleer een duidelijke visie op samenwerking met sleutelpersonen en hoe dit bijdraagt aan het verkleinen van gezondheidsverschillen.
- ☐ Zorg voor draagvlak binnen de organisatie, inclusief management en HR.
- ☐ Identificeer interne ambassadeurs die het thema actief uitdragen.
- ☐ Werk uit hoe een sleutelpersoon van meerwaarde kan zijn voor je organisatie en kijk daarbij welke rollen en taken het meest passend zijn.

2. Financiering & Kosten

- ☐ Maak op basis van de in beleid beschreven rollen en taken een onderbouwde keuze voor een vrijwilligersfunctie, betaald dienstverband of zzp-constructie.
- ☐ Breng alle kosten in kaart: vergoeding, reiskosten, kinderopvang, scholing, begeleiding, communicatiemiddelen.
- ☐ Onderzoek financieringsmogelijkheden, bijvoorbeeld via Sociaal domein, Kansrijke Start, Volksgezondheid of de Wet Inburgering.
- ☐ Overweeg inzet van re-integratiegelden of subsidies voor begeleiding en scholing.

3. Werving & Selectie

- ☐ Stel een functieprofiel op, afgestemd op rollen, taken, doelgroep, thema en organisatiecontext.
- ☐ Bepaal gewenste competenties: taalniveau, netwerk, affiniteit met zorg/welzijn, cultuursensitiviteit.
- ☐ Werk samen met ketenpartners en lokale initiatieven voor werving.
- ☐ Overweeg het opzetten van een poule met sleutelpersonen van diverse achtergronden.

4. Begeleiding & Werkgeverschap

- ☐ Wijs een vaste coördinator of contactpersoon aan voor dagelijkse begeleiding.
- ☐ Biedt sleutelpersonen een basistraining aan
- ☐ Zorg voor een duidelijke werkstructuur: werkplek, werktijden, bereikbaarheid, privacyregels.
- ☐ Stel samen een persoonlijk ontwikkelplan op en bied intervisie en training aan.
- ☐ Faciliteer werk-privébalans (bijv. werktelefoon, visitekaartje, vaste spreekuren).

5. Samenwerking met Ketenpartners

- ☐ Organiseer kennismakingsbijeenkomsten met ketenpartners.
- ☐ Maak afspraken over samenwerking en doorverwijzing.
- ☐ Verhoog zichtbaarheid van sleutelpersonen via flyers, presentaties, deelname aan overleggen.

6. Monitoring & Evaluatie

- ☐ Voer een behoefteanalyse uit voorafgaand aan samenwerking.
- ☐ Monitor activiteiten: aantal contacten, type vragen, doorverwijzingen.
- ☐ Evalueer regelmatig met sleutelpersonen, coördinatoren en ketenpartners.
- ☐ Gebruik inzichten voor bijsturing en borging van de samenwerking.

Bijlage 3: Ervaringen uit Rhenen

Hoe voorkom je als gemeente dat nieuwkomers verdwalen in systemen, te laat hulp krijgen of afhaken in de inburgering? De gemeente Rhenen laat zien dat het kan: via de duurzame samenwerking met een betaalde sleutelpersoon. Ingebed in de lokale gemeenschap en ondersteund door een maatschappelijke organisatie. Het verhaal van Mays Alhalabi en JobHulpMaatje is een inspirerend voorbeeld voor andere gemeenten.



Sinds 1 juni 2025 werkt Mays 16 uur per week als sleutelpersoon in de gemeente Rhenen. Een officiële functie, betaald via het Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA) (een gemeentelijke subsidieregeling) en organisatorisch ondergebracht bij JobHulpMaatje. Dat is een vrijwilligersorganisatie die mensen ondersteunt bij het vinden van een baan of het zetten van stappen op de participatieladder.

Maar haar betrokkenheid begon al veel eerder, vertelt Mays:

‘Ik was actief als vrijwilliger bij allerlei organisaties hier in Rhenen. Ik hielp nieuwkomers met alles wat ze nodig hadden. Toen noemde ik mijzelf nog geen sleutelpersoon, maar was dat eigenlijk al wel.’

Vroegsignalering

Mays vervult een brugfunctie door nieuwkomers te stimuleren mee te doen aan bestaande activiteiten. Daarnaast geeft ze individuele en groepsvoorlichting over bijvoorbeeld zorgverzekeringen, belastingen en toeslagen, en helpt mensen met allerlei praktische zaken: formulieren invullen, instanties bellen, afspraken maken bij de huisarts of het ziekenhuis, etc. Mays: ‘Ik vind het fijn om mensen te helpen. Ik ben ook sociaal en hou ervan dingen te organiseren.’

Voor Eline van Berkum, coördinator van JobHulpMaatje, is Mays’ kracht duidelijk: die zit in versterking van de sociale basis en vroegsignalering. Zo was ze laatst bij een echtpaar dat een uitkering ontvangt. De man had daarnaast werk, maar ze hadden dat niet gemeld. Ze wisten niet dat dat gevolgen had. ‘Mays heeft het probleem uitgelegd en ze geholpen om het goed te regelen’, vertelt Eline. ‘Zo voorkom je schulden en problemen met instanties.’

Voor de gemeente is dit van grote waarde, benadrukt ze: ‘Mays werkt vanuit vertrouwen. Mensen voelen zich veilig bij haar. Daardoor komen signalen eerder boven en kunnen we voorkomen dat mensen in zwaardere zorgtrajecten terechtkomen. Dat is effectieve preventie en het scheelt kosten.’

Esther Hazeleger, beleidsadviseur participatie, inburgering en schuldhulpverlening bij de gemeente Rhenen, beaamt dit: ‘De rol van sleutelpersoon is heel waardevol. We hopen dat nieuwkomers dankzij Mays sneller hun plek vinden binnen onze gemeente. En zich ook gehoord en gezien voelen.’

Toegankelijk en onafhankelijk

De keuze om Mays niet bij de gemeente, maar bij een maatschappelijke organisatie te plaatsen, was bewust. ‘Ze moet voor iedereen toegankelijk zijn, zonder te worden beperkt door schotten in de domeinen’, zegt Eline. ‘Daarom is ze in dienst van koepelorganisatie HulpMaatje, waar ook JobHulpMaatje onder valt. Ze valt onder onze stichting, maar is inzetbaar voor diverse maatschappelijke organisaties en ook voor de gemeente. Zo blijft ze onafhankelijk en kan ze echt mensgericht werken.’

Omdat HulpMaatje geen dienstverbanden aanbiedt, maar werkt met zelfstandigen en vrijwilligers, was er wel een payroll-constructie nodig om Mays te kunnen betalen. Het samenwerken met een sleutelpersoon is nog nieuw in de gemeente Rhenen.

Esther Hazeleger, beleidsadviseur bij de gemeente Rhenen, zegt:

‘We zien nu al de meerwaarde van deze rol. Na afloop van de subsidieregeling zullen we de mogelijkheden onderzoeken om deze functie structureel binnen de gemeente te borgen.’

Eline heeft veel tijd besteed aan het introduceren van Mays bij allerlei organisaties en de gemeente. ‘Het vereist een extra inspanning en een gedragsverandering om sleutelpersonen in te zetten. Professionals moeten eerst gaan zien wat het hen oplevert. Ze zijn vaak gewend op een bepaalde manier te werken. Mensen moeten een beetje uit hun comfortzone worden gehaald en openstaan voor nieuwe werkwijzen.’

Zelfsturend vermogen

‘Veel nieuwkomers weten me al te vinden’, zegt Mays. ‘Ik zie waar het misgaat en ik hoor wat er leeft. Dat gaat vanzelf. Maar ik moet ook leren delegeren. Ik zoek nu mensen in mijn netwerk die kunnen helpen, bijvoorbeeld iemand die Koerdisch spreekt. Zo hoef ik niet alles zelf te doen.’

Ook Eline kijkt vooruit: ‘Een stip op de horizon is dat we toe willen naar een netwerk van vrijwillige sleutelpersonen, gecoördineerd door Mays. Wat zij doet, verspreidt zich dan vanzelf. Wanneer mensen op de juiste manier met elkaar in contact worden gebracht, ontstaat er veel zelfsturend vermogen binnen de gemeenschap. Mensen leren van elkaar, delen ervaringen en laten zien hoe dingen gedaan kunnen worden.’ Dit leidt volgens Eline niet alleen tot besparing van tijd en kosten, maar zorgt ook voor het ontstaan van nieuwe rolmodellen. ‘Op den duur wordt het normaal om actief deel te nemen, de deur uit te gaan en jezelf verder te ontwikkelen.’

Mays voegt toe: ‘Ik was ooit zelf nieuw hier. Het was moeilijk. De taal, de cultuur, alles was anders. Ik wist niet eens hoe de bus werkte. Nu help ik anderen, met alles wat ik geleerd heb.’ Ze is afkomstig uit Syrië, waar ze als programmeur werkte. En nu heeft ze sinds kort een betaalde functie als sleutelpersoon. Wat betekent dat voor haar? ‘Ik doe dit werk met mijn hart. Vroeger stelde ik me voor met: “Ik ben Mays.” Nu zeg ik:

‘Ik ben Mays, sleutelpersoon van gemeente Rhenen.’

Dat voelt anders. Ik ben trots op wat ik doe.’