

# Samenwerken met sleutelpersonen in de gemeente

Handreiking voor gemeenten op basis van de ervaringen uit gemeente Haarlem.



# Inhoudsopgave

<b>Inleiding</b>	<b>2</b>
<b>1. Financiering</b>	<b>3</b>
<b>2. Vrijwillig of betaald werk</b>	<b>4</b>
<b>3. Werving en selectie</b>	<b>7</b>
<b>4. Samenwerking in de keten</b>	<b>8</b>
<b>5. Werkgeverschap: dagelijkse begeleiding en ondersteuning</b>	<b>10</b>
<b>6. Monitoring en evaluatie</b>	<b>12</b>
<b>Bijlage Voorbeeld Functieprofiel Sleutelpersonen</b>	<b>13</b>

## INLEIDING

Deze handreiking is voor iedereen die al samenwerkt of wil werken met sleutelpersonen op het gebied van zorg en welzijn en op zoek is naar praktische informatie om deze samenwerking vorm te geven. Deze handreiking is een vervolg op de [Infosheet Samenwerken met Sleutelpersonen](#) waarin meer informatie staat over de meerwaarde van samenwerken met sleutelpersonen en over de rollen en taken die zij kunnen hebben.

Wanneer gemeenten of organisaties hebben besloten om met sleutelpersonen samen te werken, zitten ze vaak nog met veel vragen. Waar vinden we een geschikte sleutelpersoon? Welk functieprofiel past hierbij? Hoe financieren we de inzet en begeleiding van een sleutelpersoon? Hoe bieden we goede begeleiding? En op welke manier kunnen ketenpartners betrokken worden? In deze publicatie gaan we dieper in op deze vragen. We nemen je mee naar de gemeente Haarlem en laten zien hoe de samenwerking met sleutelpersonen daar is opgezet en uitgevoerd.

*“Vanuit de gemeente Haarlem was al vroeg duidelijk waarom het belangrijk is om samen te werken met de mensen om wie het gaat. Door de komst van nieuwe groepen inwoners in onze gemeente werd de urgentie en het belang daarvan sterk gevoeld. Dus we hoefden niet overtuigd te worden.” (Franklin Piers, beleidsmedewerker gemeente Haarlem)*

# Financiering

Samenwerken met sleutelpersonen begint vaak met het zoeken naar financiële middelen voor de opleiding, voor een vergoeding of salaris en voor de ondersteuning van sleutelpersonen. 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 inzet van sleutelpersonen vanuit dit domein. De praktische uitvoer beleggen zij bij een organisatie in hun gemeente, zoals een welzijnsorganisatie, vluchtelingenwerk of de GGD.

In Haarlem is gekozen om het project sleutelpersonen te financieren vanuit het Sociaal Domein, ter bevordering van maatschappelijke ondersteuning van kwetsbare groepen.

“Het helpt soms om geld te oormerken voor bepaalde groepen. Hiermee kun je een periode iets meer voor bepaalde kwetsbare groepen doen. Door aan de voorkant meer aandacht te hebben voor bepaalde groepen en daar ook meer middelen tegenover te stellen, hoop je preventief aan bepaalde zaken te werken”. Franklin Piers, beleidsmedewerker gemeente Haarlem

De inzet van sleutelpersonen kan ook vanuit andere kanalen worden gefinancierd. Zo zijn er sleutelpersonen die worden ingezet binnen het programma Kansrijke Start om kwetsbare zwangere te begeleiden tijdens de eerste 1000 dagen van hun kind. Andere gemeenten kiezen ervoor om de individuele re-integratiegelden in te zetten voor de scholing van sleutelpersonen die in de bijstand zitten.

Daarnaast laat recent [onderzoek](#) van het Verweij Jonker Instituut (2020) zien welke financieringsmogelijkheden er zijn vanuit de nieuwe Wet inburgering. Uit dit onderzoek blijkt dat de inzet van sleutelpersonen goed aansluit bij de integrale ondersteuning die gemeenten in het kader van de nieuwe wet aan inburgeraars willen bieden. Sleutelpersonen 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.

# Vrijwillig of betaald werk

Hoe gemeenten en organisaties de inzet van sleutelpersonen organiseren is heel verschillend. Variërend van een vrijwilligerscontract, een betaalde functie of werken met ZZP'ers. Bij alle contractvormen geldt dat organisaties laten zien dat zij diversity proof willen werken door sleutelpersonen aan zich te verbinden. Zij willen de doelgroep tijdig bereiken en de hulpverlening zo goed mogelijk aan laten sluiten bij hun behoeften.

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 kunnen bijdragen aan ambities die sleutelpersonen willen realiseren.

## Sleutelpersonen in een vrijwilligersfunctie

In de meeste gevallen worden sleutelpersonen ingezet op basis van een vrijwilligerscontract. Een vrijwilligerscontract biedt sleutelpersonen een springplank om werkervaring op te doen in Nederland en om een netwerk op te bouwen. Een vrijwilligerscontract geeft organisaties de mogelijkheid om sleutelpersonen 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 zijn de eerste werkervaring in Nederland en een vrijwilligerscontract biedt een veilige structuur om hier in te groeien en te ontwikkelen.

Sleutelpersonen zijn vaak zelf nieuwkomer en op zoek naar een betaalde baan om zelfstandig te kunnen zijn. Bovendien brengt het sleutelpersoon zijn soms grote verantwoordelijkheden met zich mee, die ook om een passende waardering vragen. Een vrijwilligersfunctie is dan ook een passende start van het sleutelpersoon zijn, maar vraagt om doorgroeimogelijkheden en perspectief voor de toekomst.

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;
- een WA-verzekering;
- afspraken over reiskosten en onkostenvergoeding voor activiteiten;
- afspraken over begeleiding en werkplek;
- afspraken over training en persoonlijke ontwikkeling.

De GGD of een welzijnsorganisatie is in de meeste gevallen de instantie die het vrijwilligerscontract afsluit. Maar er zijn ook vrijwillige sleutelpersonen bij Vluchtelingenwerk en bij taalscholen. Klik [hier](#) voor voorbeelden van een (vrijwilligers)contract.

Realiseer je dat een sleutelpersoon beperkt inzetbaar is bij een vrijwilligerscontract. Wat je als vrijwilliger maximaal mag bijverdienen is wettelijk vastgelegd. Bovendien hebben sleutelpersonen vaak meerdere vrijwilligersopdrachten. De meeste sleutelpersonen ontvangen een bijstandsuitkering en

soms worden zij daardoor beperkt in het doen van vrijwilligerswerk. Bovendien zal een sleutelpersoon met een vrijwilligerscontract stoppen, zodra er een mogelijkheid komt om elders betaald werk te doen.

## Sleutelpersonen in dienstverband

Als werkgevers zien dat sleutelpersonen meerwaarde hebben, kijken zij vaak of ze sleutelpersonen een betaalde functie kunnen bieden. Zo blijven ze ook verbonden aan de organisatie. Dit heeft in sommige gevallen geleid tot een contract als o.a. maatschappelijk werker, opvoedondersteuner of jongerenwerker. Een aantal gemeenten en welzijnsorganisaties waarderen de functie van sleutelpersoon ook als betaalde kracht.

Een betaalde functie heeft meerdere voordelen. Een betaalde baan betekent een duurzame investering. Een sleutelpersoon blijft langer bij de organisatie en de investering in het leertraject, het opgebouwde netwerk en de kennis blijven daarmee behouden. Een betaalde baan betekent ook dat een sleutelpersoon meerdere uren inzetbaar is en meer verantwoordelijkheden kan oppakken. Voor de sleutelpersoon betekent het zekerheid over de toekomst en een zelfstandig bestaan.

In de gemeente Haarlem is gekozen voor een mix van betaalde en vrijwillige contracten. Twee van de sleutelpersonen, met meer ervaring, hebben een betaalde functie voor 18 uur in de week. Daarnaast zijn er twee sleutelpersonen met een vrijwilligerscontract voor 8 uur in de week.

“Deze keuze is gemaakt om het werk te kunnen verdelen en daarom de andere sleutelpersonen te ontlasten. Daarnaast hebben ze een sparringpartner en kan de sleutelpersoon in een vrijwilligerspositie laagdrempelig meedenken met een professionele sleutelpersoon” Sandra van der Gouw, projectleider

“Tijdens dit project hebben we ook nagedacht over duurzame borging. Door statushouders tot sleutelpersoon op te leiden, hoop je dat het als een mogelijke opstapje kan dienen. Verkenning van de Nederlandse werkomgeving, versterken van vaardigheden, maar ook toeleiding naar een betaalde baan.” Franklin Piers, beleidsmedewerker gemeente Haarlem

## Sleutelpersonen met een stage- of werkervaringsplek

Verschillende gemeenten of organisaties kiezen ervoor te starten met sleutelpersonen in een stage- of werkervaringsplek. Dit geeft beide partijen de kans om elkaar goed te leren kennen en het biedt de sleutelpersoon een veilige omgeving om te leren en oriënteren op de functie, soms naast een studie.

Ook in Haarlem gebruikt een aantal sleutelpersonen de werkervaringsplek voor hun studie. Met hen zijn afspraken gemaakt over de duur en begeleiding ten behoeve van hun studie. Ook is het goed om na te gaan wat het UAF voor een sleutelpersoon kan betekenen.

“In Syrië was ik socioloog, maar mijn taalniveau is nu nog te laag om een master te volgen. Daarom heb ik ervoor gekozen om naast mijn werk als sleutelpersoon de 2-jarige BBL-opleiding maatschappelijke dienstverlening en sociaal cultureel werker te volgen. Het was lastig om mijn studie en vrijwilligerswerk te combineren. Maar met hulp van Haarlem Effect is het gelukt! Zij zijn nu mijn leerwerkbedrijf. Mijn tip: bespreek je ambitie eerst en kijk hoe het bedrijf waar je voor werkt je kan helpen om dit te realiseren. Mijn werk als sleutelpersoon kan ik nu direct gebruiken voor mijn opleiding. Ik vind dat gemeenten, (werk)bedrijven en scholen beter moeten samen werken om sleutelpersonen ook een opleiding aan te bieden die hen sterkere professionals maken. Dat is

duurzaam voor de toekomst, tegelijkertijd heb je ook een voorbeeldfunctie voor andere statushouders dat zij dit ook kunnen doen” Mouhamad Hamo, sleutelpersoon bij Haarlem Effect

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.

## **Sleutelpersonen inhuren als ZZP'er**

In andere gevallen worden sleutelpersonen als ZZP'er ingehuurd. Dit zijn sleutelpersonen die bijvoorbeeld al als tolk werken en op deze manier hun netwerk en opdrachten uitbreiden. Zij doen eenmalige klussen, bijvoorbeeld het geven van een training of het ondersteunen van een specifiek gezin, vaak vanuit WMO-budget. Een deel van deze sleutelpersonen zijn ook verbonden aan zelforganisaties of stichtingen.

# Werving en selectie

Voordat sleutelpersonen geworven worden, is het nodig om een functieprofiel te hebben.

Sleutelpersonen worden verschillend ingezet binnen diverse organisaties, waardoor er geen 'one size fits all'-functieprofiel bestaat. Uiteraard zijn er wel een aantal kenmerken die alle sleutelpersonen 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 doelgroep(en) je wilt bereiken en welke ondersteuning je 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 heeft de beoogde doelgroep?
- Welke behoeften hebben professionals die met hen werken?

Met antwoord op deze vragen kun je het functieprofiel aanvullen met een specifieke culturele achtergrond, man of vrouw en bijvoorbeeld kennis van bepaalde onderwerpen.

De werving van sleutelpersonen verloopt via verschillende routes. Vaak vallen sleutelpersonen al snel op 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 worden actief door een klantmanagers gevraagd omdat hun professionele achtergrond goed past bij de rol van sleutelpersoon. Ook zijn er organisaties die actief een functieprofiel rondsturen onder ketenpartners die veel met vluchtelingen en migranten werken.

## Waar werken sleutelpersonen?

Ook de plek waar sleutelpersonen aan de slag gaan wordt steeds diverser. Naast GGD-en en welzijnsorganisaties, zijn er ook taalscholen, basisscholen, werkbedrijven, onderzoekbureaus en gemeenten die kiezen voor inzet van een sleutelpersoon. Deze plekken vragen soms ook om specifieke competenties, waarmee het functieprofiel kan worden aangescherpt.

Het is belangrijk om na te denken over welke rollen en taken de sleutelpersoon gaat oppakken en over hoe sleutelpersonen een stem krijgen in overleggen met ketenpartners. Daarom is het goed voorafgaand in beeld te hebben wie de ketenpartners zijn en een heldere sociale kaart te maken.

Deze vragen helpen om na te denken over in welke domein(en) of bij welke activiteiten de inzet van een sleutelpersoon waardevol is. En het geeft inzicht in welke financieringsmogelijkheden er zijn.

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



# Samenwerking in de keten

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 en dat de toegang zo is ingericht dat deze laagdrempelig is voor de meeste kwetsbare inwoners in een gemeente. Zo draagt de inzet van sleutelpersonen bij aan een integrale aanpak. 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.

## Samenwerken in Haarlem

De gemeente Haarlem werkt in het project sleutelpersonen nauw samen met een aantal belangrijke regionale en lokale partners, zoals de lokale welzijnsorganisatie Haarlem Effect, GGD Kennemerland, het sociaal wijkteam en een verloskundigenpraktijk. Elk van deze partners heeft zijn eigen rol binnen het project.

### Haarlem Effect

Haarlem Effect coördineert het project en verzorgt de dagelijkse ondersteuning van de sleutelpersonen. Er is voor deze organisatie gekozen, omdat het werk van sleutelpersonen op het snijvlak zit van het sociaal domein, participatie en gezondheid en omdat Haarlem Effect een sociaal maatschappelijk karakter heeft. Er is een projectleider aangesteld. Haarlem Effect is verantwoordelijk voor de monitoring en evaluatie en heeft een registratiesysteem opgezet om de impact van het werk van de sleutelpersonen te kunnen volgen.

Andere programma's die via Haarlem Effect worden georganiseerd zijn het zesweekse Introductieprogramma Statushouders en maatjesproject Thuis in Haarlem. De activiteiten van de sleutelpersonen sluiten goed aan bij deze programma's.

### GGD Kennemerland

GGD Kennemerland verzorgt intervisie voor de sleutelpersonen. Een medewerker van de GGD begeleidt deze intervisiebijeenkomsten. Tijdens deze momenten kunnen de sleutelpersonen met elkaar hun vragen en ervaringen uitwisselen, bijvoorbeeld rondom casuïstiek. Daarnaast biedt de GGD inhoudelijke kennis aan de sleutelpersonen om hun deskundigheid te bevorderen en te werken aan verschillende vaardigheden. De GGD betreft sleutelpersonen bij het opzetten en uitvoeren van verschillende groepsvoorlichtingen aan de statushouders in Haarlem en omliggende gemeenten.

*“Intervisie is waardevol voor zowel de sleutelpersonen als voor ons. Zij leren van elkaar hoe zij iets kunnen benaderen. Dit doen we aan de hand van een specifieke intervisiemethode. Tegelijkertijd horen wij wat er speelt onder inwoners.” Sandra Minderhoudt, gezondheidsbevorderaar, GGD Kennemerland*

## Sociaal wijkteam

Het sociaal wijkteam heeft twee aandachtfunctionarissen statushouders. Andere collega's van het wijkteam kunnen hen aanspreken als zij signalen of casuïstiek zien waar ze hulp bij nodig hebben. Deze aandachtfunctionarissen statushouders werken nauw samen met sleutelpersonen.

Aandachtfunctionarissen en de sleutelpersonen delen hun expertise met andere medewerkers van het sociaal wijkteam. Dit doen zij door casuïstiek te bespreken tijdens een multidisciplinair overleg.

## Verloskundigenpraktijk

Een van de Eritrese sleutelpersonen heeft een training gevolgd voor de [interventie](#) Centering Pregnancy samen met lokale verloskundigen. Door corona is de start van de groepsvoorlichting en ondersteuning aan Eritrese zwangere vrouwen uitgesteld. Deze interventie is gefinancierd vanuit Kansrijke Start.

## Zichtbaarheid van sleutelpersonen

Wanneer sleutelpersonen in de gemeente werken, is het belangrijk om aandacht te besteden aan hun zichtbaarheid. Zichtbaarheid voor de nieuwkomers of migranten die zij kunnen ondersteunen én zichtbaarheid voor (zorg)professionals in de gemeente. Beiden groepen moeten weten dat de sleutelpersonen er zijn.

Haarlem Effect heeft dit gedaan door:

- het organiseren van kennismakingsbijeenkomst met ketenpartners en buurtgemeenten;
- het maken en verspreiden van een [online flyer](#) (in 4 talen) 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.

# Werkgeverschap: dagelijkse begeleiding en ondersteuning

Organisaties die samenwerken met sleutelpersonen zijn blij met de kennis, inzichten en ervaringen die sleutelpersonen meebrengen. Sleutelpersonen verrijken zo hun organisatie en team.

Sleutelpersonen werken altijd samen met (zorg)professionals. Zij bereiden samen activiteiten voor en voeren die ook samen uit. De uiteindelijke verantwoordelijkheid voor een cliënt of activiteit blijft bij de (zorg)professional, zeker als de sleutelpersoon in een vrijwillige functie werkzaam is. Soms is een sleutelpersoon zo ervaren of heeft de sleutelpersoon een betaald contract, waardoor hij insamenspraak met de begeleider zelfstandig activiteiten organiseert, voorlichting geeft, ondersteuning biedt en bemiddelt.

In alle gevallen is het belangrijk om sleutelpersonen begeleiding te bieden. Dit valt uiteen in praktische ondersteuning over werkwijze van de organisatie, privacy, geheimhouding en meldplicht, en in persoonlijke ontwikkeling.

## Praktische ondersteuning

Een vast aanspreekpunt die sleutelpersonen helpt bij hun werkzaamheden en vragen is cruciaal. 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.

Het is belangrijk dat de activiteiten afgestemd zijn en aansluiten op de overleggen in de organisatie. Een 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 privé leven 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.

## Persoonlijke ontwikkeling

Stel bij aanvang van het samenwerken met sleutelpersonen samen een persoonlijk ontwikkelingsplan op. 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 vorm geeft 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.

# Monitoring en evaluatie

Afhankelijk van de opdracht en de beoogde doelen is het goed om de inzet van sleutelpersonen binnen een organisatie of een gemeente te monitoren en evalueren. Het helpt als er vooraf een behoefteanalyse plaatsvindt, waarin concreet beschreven staat welke problemen aan te pakken met welke ketenpartners en welke rol sleutelpersonen hierin kunnen spelen.

In het project in Haarlem worden de activiteiten van sleutelpersonen gemonitord in een overzicht, waarin wordt bijgehouden hoeveel vragen sleutelpersonen krijgen, welke hulpvraag statushouders hebben, naar welke (zorg)professionals wordt doorverwezen en welke acties zij uitvoeren om statushouders te helpen. 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 statushouders als professionals met wie zij samenwerken.

### Wilt u meer weten over samenwerken met sleutelpersonen?

Lees dan ook de [online Infosheet](#) op onze website.

### Colofon

Auteurs: Inge Goorts en Yodit Jacob

Met dank aan: Haarlem Effect, gemeente Haarlem en GGD Kennemerland

# 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 doelgroep (herkomst, opleiding, geletterdheid, gezondheidsvaardigheden en –risico's) waar de sleutelpersoon zich voor inzet en van de organisatie waar de sleutelpersoon onderdeel van is. Het is belangrijk het takenpakket, de werving en de begeleiding van de sleutelpersoon af te stemmen op de verschillende behoeftes en prioriteiten die er zijn wat betreft de inzet van de sleutelpersoon.

### Taken en verantwoordelijkheden

Een sleutelpersoon maakt mensen wegwijs in de gemeente en biedt hen informatie over uiteenlopende thema's, zoals gezondheid, welzijn of inburgering. 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. Ook kun je advies geven bij het ontwikkelen van interventies of voorlichtingsmaterialen. Of je neemt zitting in een klankbordgroep, waar je de stem van mensen met een migratieachtergrond vertegenwoordigt.
- 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 behoeftes en vragen op bij mensen in de gemeente en signaleert (gezondheids)problemen.

### Profiel

Een sleutelpersoon is zelf gevlucht of gemigreerd en weet hoe het is om in Nederland een toekomst op te bouwen. 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 bent zelf gemigreerd of gevlucht;
- Je hebt interesse in gezondheid en welzijn en (basis)kennis van het aanbod van zorg- en welzijnsinstellingen en andere instanties;
- Het is een pré als je een achtergrond hebt in zorg, welzijn of onderwijs;
- 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.