

Hoe kun je de samenwerking met sleutelpersonen onderwijs laten slagen?

- Randvoorwaarden om goed van start te gaan:
 - De directeur omarmt het idee en heeft een faciliterende rol
 - De sleutelpersonen krijgen een 'officiële' functie op school; zij worden genoemd bij de medewerkers, aangekondigd in de (online) nieuwsbrieven, foto's van hen worden opgehangen, ze zijn zo nodig aanwezig bij teamoverleggen etc.
 - Docenten en leerkrachten zien de meerwaarde van het werken met sleutelpersonen in en nemen zelf contact op bij vragen. Andersom weten de sleutelpersonen de leerkrachten, de directeur en et overige personeel goed te vinden.
- Begeleiding en ondersteuning van de sleutelpersonen
 - Een medewerker binnen de school is aanspreekpunt voor de sleutelpersonen
 - De ondersteuning / begeleiding kan vanuit school plaatsvinden (door dezelfde persoon die het directe aanspreekpunt is), het kan echter ook vanuit een andere organisatie gebeuren (bijv. een Brede School met een sleutelpersonen pool)
 - Degene die de taak krijgt de sleutelpersonen te begeleiden moet hier voldoende uren voor krijgen
 - De begeleider ondersteunt de sleutelpersonen bij de uitvoering van hun taak en helpt hen te groeien in hun rol als sleutelpersoon en als toekomstige professional
 - Als de begeleiding extern plaatsvindt: deze persoon heeft goed contact met (het aanspreekpunt binnen) de school
- Vergoeding en waardering
 - Het is belangrijk ervoor te zorgen dat een sleutelpersoon een (vrijwilligers) contract krijgt waarin duidelijke afspraken zijn gemaakt
 - Vergoeding kan gegeven worden conform vrijwillige vergoeding (zie belastingdienst), hier zit een maximum bedrag aan om te zorgen voor behoud van uitkering
 - De vergoeding van een vrijwilliger moet naar verhouding staan met de verantwoordelijkheden en taken
 - Vergoeding van reiskosten en onkosten voor het mogelijk maken van activiteiten etc. moet ook meegenomen worden
 - Stel faciliteiten beschikbaar, zoals een werkplek, een ontmoetingsplaats, een werk telefoon, een email adres. Dit is afhankelijk van de werkzaamheden en het soort contract.
 - Denk na over hoe de sleutelpersonen via dit werk hun toekomstperspectief positief kunnen beïnvloeden, geef waar mogelijk sleutelpersonen de kans om ook andere taken op school te verrichten of biedt bijvoorbeeld stagemogelijkheden. Stel de plannen met betrekking tot het toekomstperspectief samen met de sleutelpersoon op.

- Monitoring en evaluatie
 - Bedenk hoe je als school de effectiviteit van de inzet van sleutelpersonen kunt meten? Denk hierbij bijvoorbeeld aan de communicatie met ouders verbeteren, meer ouders bij ouderavonden aanwezig te laten zijn, meer ouders de school in te krijgen, het team cultuursensitiever te laten werken, meer respect en begrip beide kanten op etc.

- Tips om bekendheid te geven aan sleutelpersonen op school:
 - De intake met nieuwe ouders gezamenlijk voeren met de sleutelpersoon erbij, dit werkt drempel verlagend
 - Koffieochtenden laten organiseren door de sleutelpersonen
 - De sleutelpersonen stellen zich voor op de plekken waar ook de andere medewerkers zich voorstellen (op de website, op de app, in de schoolkrant etc.), idealiter in hun eigen taal via een filmpje of een interview
 - Folders of flyers in verschillende talen aan de kinderen uitdelen (letterlijk in hun rugzak stoppen)
 - Geef sleutelpersonen de mogelijkheid om ouders aan te spreken bij de breng- en haalmomenten van de kinderen