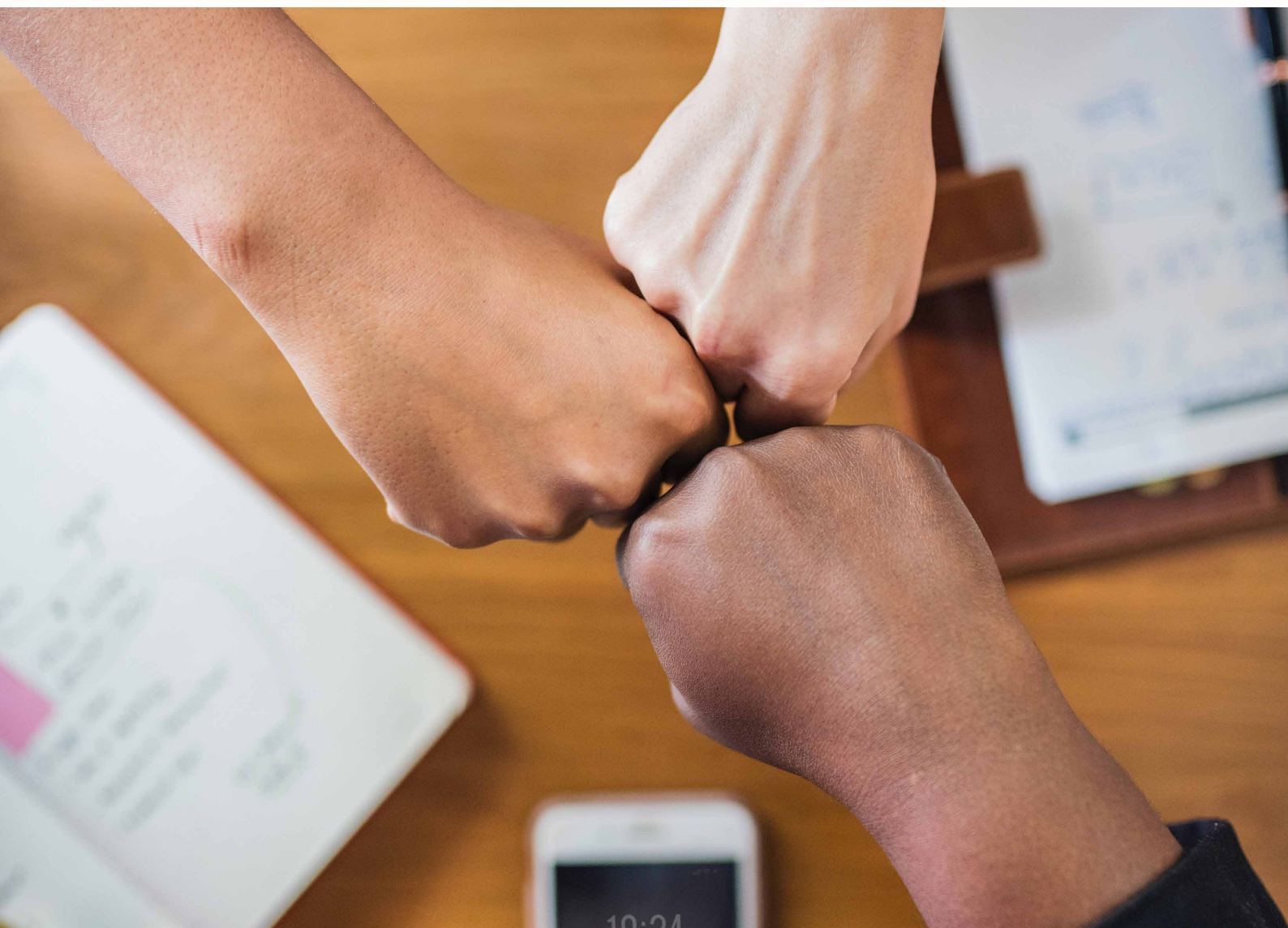


Programma Sleutelpersoon Inburgering/ Inburgeringsconsulent



BMC start op 26 september een opleidingstraject tot inburgeringsconsulent/sleutelpersoon inburgering. Met dit traject slaan we een brug tussen wens en praktijk. We zien namelijk dat veel gemeenten en uitvoeringsorganisaties de wens hebben om consulenten in te zetten, die zich nog beter kunnen verplaatsen in de belevingswereld van hun klanten. Het blijkt in de praktijk echter moeilijk om inburgeringsconsulenten met een migratieachtergrond te vinden. Een combinatie van factoren ligt hieraan ten grondslag. Niet in de laatste plaats de verwachtingen die gemeenten hebben van de competenties en vaardigheden van aankomend consulenten.

Deze verwachtingen zijn begrijpelijk. Maar het resultaat is dat de wens om consulenten in te zetten die zich goed kunnen verplaatsen in de belevingswereld van de klant niet strookt met de realiteit van de consulenten die daadwerkelijk aan de slag zijn. BMC wil hierin graag het verschil maken. In samenwerking met Nederlandse gemeenten zoeken we kandidaten voor dit opleidingstraject en voor de bijbehorende werkervaringsplaatsen. Het gaat ons daarbij vooral om kandidaten die ervaringsdeskundige zijn op het gebied van inburgering. Gedurende 1 jaar schoolt en begeleidt BMC de deelnemers, die gedurende het traject ook bij ons in dienst zijn.

Het programma

Nederlanders met een migratieachtergrond staan vaker dan autochtone Nederlanders langs de zijlijn van de arbeidsmarkt. Onterecht, ze beschikken namelijk over unieke vaardigheden en competenties. Tegelijkertijd is er vaak wel extra inzet nodig om dat potentieel te benutten. Resultaat: onbenut talent. Het is volgens ons nodig om de brug van onbenut naar benut talent te maken.

Binnen het opleidingsprogramma krijgen kandidaten een intensieve training van zes weken. Na deze zes weken volgt een traject op de werkvloer. Ze krijgen één-op-één een buddy toegewezen, die hen ondersteunt in het opdoen van werkervaring. Deze fase duurt maximaal twee maanden.

De opleiding kent uiteindelijk twee uitstroomprofielen; het profiel van consulent inburgering/participatie en dat van sleutelpersoon. De focus ligt echter op het eerste profiel. De kandidaten krijgen les in een aantal kernonderdelen; waarin de kennis van wetten en de kennis van de omgeving waarin ze zullen werken centraal staan. De kandidaat doet onder andere kennis op van: De Wet Inburgering 2021 én 2013. De Participatiewet, Wet Maatschappelijke Ondersteuning en de Jeugdwet.

Wij zijn op zoek naar geschikte kandidaten voor dit opleidingsprogramma. Werving vindt via verschillende kanalen plaats. Wij moedigen gemeenten aan om potentieel geschikte kandidaten aan te dragen. De definitieve selectie van kandidaten voor het programma wordt echter door BMC gedaan. Ons profiel voor de kandidaat is op aanvraag beschikbaar.

Startklaar

Na afloop van het trainingsprogramma en de training op de werkvloer (stageprogramma) is de verwachting dat de kandidaat zelfstandig inzetbaar is als consulent of sleutelpersoon. Uiteraard is het mogelijk dat er na afronding van het traject nog zaken spelen die aandacht vragen, dat wordt altijd besproken met de klant en waar nodig maken we aanvullende afspraken hierover.

Ervaringsdeskundigheid

Onze kandidaten hebben een vluchtelingenachtergrond. Ze kunnen hierdoor een voorbeeld en inspiratie zijn voor de huidige groep inburgeraars. De kandidaten kunnen zich beter inleven in de achtergrond van deze groep en hen daardoor beter motiveren en begeleiden. Ze hebben bovendien onschatbare kennis en ervaring over het herkomstland. Dit maakt dat ze de uitdagingen van de statushouder beter begrijpen en goed in staat zijn om een brug te slaan tussen de belevingswereld van inburgeraars en de Nederlandse maatschappij.

Systemekennis

Werken bij een gemeente betekent werken met systemen. Elke gemeente hanteert andere systemen. Tijdens de training op de werkvloer zal daarom aandacht zijn voor deze diversiteit van systemen. De buddy helpt de kandidaat op weg en ontlast hierdoor de gemeente. Wij streven ernaar dat de kandidaat net zo zelfstandig kan werken als andere gemeentelijke werknemers. Kandidaten ontvangen bijvoorbeeld een training in Taakstellingvolgsysteem (TVS) en zo mogelijk het DUO Portal. Daarnaast krijgen zij bij BMC allen een tweedaagse training in het gebruik van GWS4All - Suite Inburgering.

What's in it for me?

Dit programma biedt een aantal voordelen voor gemeenten. Allereerst in de werving en selectie: gemeenten kunnen iemand aandragen die interessant lijkt voor de gemeente. De risico's liggen bij BMC. Gemeenten profiteren daarbij van een statushouder die uitgroeit tot consultant en daardoor bijvoorbeeld geen beroep meer hoeft te doen op een uitkering. Een statushouder kan daarnaast sleutelpersoon voor de doelgroep zijn en de (interne) dienstverlening van gemeenten helpen verbeteren. Veel gemeenten hebben een begrijpelijke voorkeur voor direct inzetbare mensen. Daarbovenop hebben ze weinig ruimte en middelen om te investeren in de training/opleiding van consultants. BMC ontzorgt gemeenten daarom vrijwel volledig met dit programma. Het resultaat is gemotiveerde, goed opgeleide en direct inzetbare medewerkers.



Wat zijn de risico's voor mij als gemeente?

De risico's liggen bij BMC. Uiteraard verwachten we van gemeenten wel aandacht en begeleiding van de kandidaten op de werkvloer. Wij beseffen dat dit tijd kost. Maar dat geldt natuurlijk ook voor het inwerken van reguliere consulenten. Het verschil tussen reguliere consulenten en de kandidaten uit deze doelgroep is dat de culturele afstand bij deze laatste groep soms groter is waardoor het mogelijk langer duurt voordat zij op hetzelfde niveau zit als reguliere consulenten. Ook kan de inzet van consulenten met een migratieachtergrond uitvoeringsvraagstukken opleveren; mag de consulent bijvoorbeeld in de eigen taal spreken met de klant? BMC ondersteunt leidinggevenden bij het zoeken en vinden naar houdbare en werkbare oplossingen voor dit soort vraagstukken.

Klinkt goed, waar zit het addertje?

Dat is er niet! We zien duidelijke meerwaarde van het inzetten van deze doelgroep, zowel voor de doelgroep zelf als voor de gemeente. We maken ons graag hard voor deze groep omdat we in hun potentieel geloven. BMC is sterk sociaalmaatschappelijk betrokken en heeft zich tot doel gesteld om een voorbeeld te zijn op het gebied van diversiteit en inclusie, in woord, maar vooral in daad. We kunnen het in de huidige arbeidsmarkt-situatie ook simpelweg niet veroorloven om de potentie van de groep statushouders die langs de kant staat onbenut te laten. Tegelijkertijd zien we dat deze groep moeilijk zelfstandig aan de slag komt en een steuntje in de rug kan gebruiken. Uiteraard liggen er voor BMC zelf ook kansen; deze doelgroep is uniek en zeldzaam in de markt. Door in deze groep te investeren boren wij ook voor onszelf een nieuwe markt aan.

Wat zijn de kosten?

Werving, selectie en training kost de gemeente niets. De training on the job, inclusief de inzet van buddy is gratis voor gemeenten. Daarna is de kandidaat inzetbaar. Het inhuurtarief van de kandidaat is in beginsel €45,- per uur voor een termijn van drie maanden. Buiten dit programma bieden we ook een interne training aan die de consulenten inburgering bij de gemeente zelf kunnen volgen. Deze training is altijd op maat en staat los van dit specifieke project, het is een extra dienst. Daarvoor werken we actief samen met Open Embassy. BMC biedt gemeenten een maatwerktraining inburgering aan voor kennisbevordering of kennisontwikkeling op het gebied van de brede intake, het persoonlijk inburgeringsplan, regievoering en netwerksamenwerking en cultuursensitief werken evenals werkvloercultuur. Vraag naar een offerte bij interesse.



Enthousiast? Dit zijn onze contractmogelijkheden

Een aantal contractopties zijn mogelijk binnen dit programma.

Hieronder een korte beschrijving.

- Kandidaat wordt aangeleverd via de gemeente omdat de kandidaat een uitkering heeft. Kandidaten krijgen een dienstverband bij BMC, maar kunnen na afloop van de training overgenomen worden door de gemeente.
- Kandidaat komt binnen via reguliere kanalen. Hij krijgt een dienstverband aangeboden bij BMC.
- Kandidaat komt binnen via aangesloten partnerorganisaties als het UAF of Open Embassy. Hij krijgt een dienstverband aangeboden bij BMC.
- In-Company training ten behoeve van regulier (eigen) personeel.

Heeft u zelf kandidaten in gedachten?

We letten op de volgende werving- en selectiecriteria voor dit programma:

- U heeft een hbo-diploma of hbo denk- en werkniveau;
- Nauwkeurigheid;
- Doortastendheid;
- Flexibiliteit;
- Probleemoplossend vermogen;
- Klantgerichtheid;
- Proactief;
- Samenwerken;
- Resultaat gericht;
- U snapt wat het betekent om met mensen te werken, die verschillende culturele achtergronden hebben;
- Aantoonbare affiniteit en ervaring met de doelgroep Inburgeraars (pré);
- U spreekt, schrijft en leest de Nederlandse taal, niveau B2 en wellicht de moedertaal van van de doelgroep. Denk aan: Arabisch, Tigrinya, Turks, Farsi, enz. (pré);
- Goede beheersing van gesprekstechnieken;
- U bent in staat een balans te bewaren tussen wat de cliënt nodig heeft en wat de Wet Inburgering 2021 aan mogelijkheden biedt.



Meer informatie & contact

Heeft u vragen over de mogelijkheden? Neem dan contact op met een van onderstaande collega's:



Wim Roorda
senior accountmanager
en ontwikkelmanager
wim.roorda@bmc.nl
06 - 51 68 78 91



Bert Peterse
managing consultant
bert.peterse@bmc.nl
06 - 12 29 72 90



Wendy Keizer,
senior commercieel manager
wendy.keizer@bmc.nl
06 - 29 04 25 95



Arne Molenaar
adviseur
arne.molenaar@bmc.nl
06 - 13 91 58 77

Kijk voor meer informatie ook eens op onze website www.bmc.nl