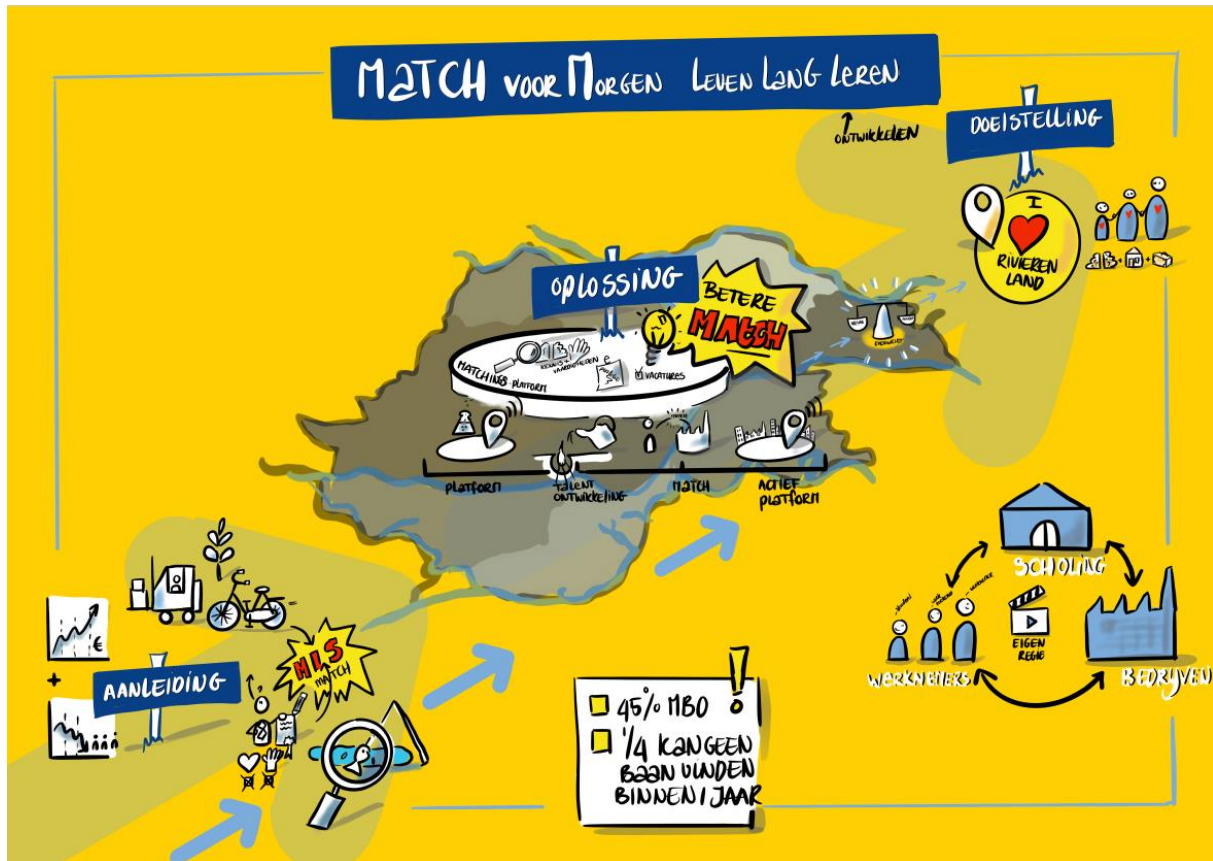


Projectplan



Titel project: Match voor morgen, Leven Lang Leren

Aanvrager: ROC Rivor

Datum: 31-10-2019

Contactpersoon: Joris Wanders

joriswanders@rocrivor.nl

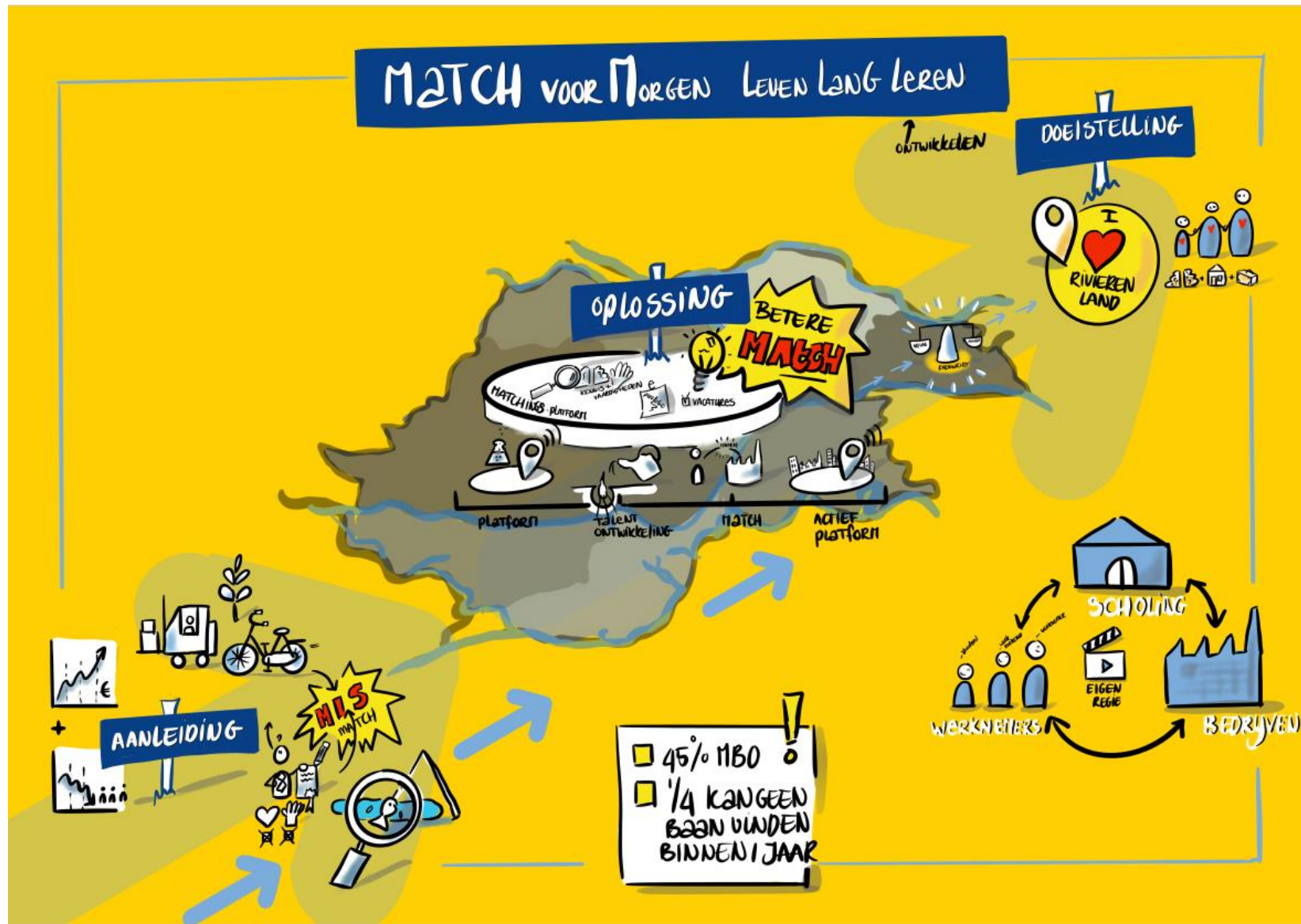
Managementsamenvatting

De regio Rivierenland blijkt behoefte te hebben aan een manier om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar te brengen. Werkgevers hebben in de aantrekkende economie steeds meer moeite om voldoende en geschikt personeel te vinden. Zij vissen echter vaak in dezelfde vijver, terwijl er wel aanbod in andere sectoren beschikbaar is. Werkzoekenden in andere sectoren herkennen zich echter vaak niet in de profilering en hebben onvoldoende inzicht in hun eigen kwaliteiten om hun waarde voor de werkgever in te kunnen schatten. Hierdoor blijven er kansen liggen, met een mismatch tot gevolg. Een specifieke groep die hier veel last van heeft, wordt gevormd door (pas afgestudeerde) mbo-vakmensen.

De mismatch kan opgelost worden door verder te kijken dan standaard functiebeschrijvingen en opleidingen. Door vaardigheden uit persoonlijke interesses en hobby's te erkennen en mee te nemen in het profiel, kunnen werkzoekenden heel geschikt blijken voor een vacature die niet voor de hand ligt. Zowel werkgevers als werknemers hebben inzicht nodig in de mogelijkheden om kansen die niet voor de hand liggen, te kunnen pakken, talent voor de regio te behouden en in te zetten waar het nodig is.

Het project 'Match voor morgen, Leven Lang Leren' heeft daarom het **verbeteren van de match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en loopbaanontwikkeling van mbo-opgeleiden tot doel**. De samenwerkende partners willen dit realiseren middels een **programma en platform**, gericht op loopbaan- en talentontwikkeling van (jong)werkenden. De volgende activiteiten worden uitgevoerd:

1. Er wordt een **programma** (door)ontwikkeld, bestaande uit verschillende online en offline applicaties, opdrachten en trainingen, waarmee (jong)werkenden hun skills kunnen uitbreiden en inzichtelijk kunnen maken.
2. Er wordt een **online platform** met applicaties en matchingsmogelijkheden ontwikkeld. Onderdeel hiervan is een e-portfolio, waarmee (jong)werkenden inzicht krijgen in hun mogelijkheden en zij gericht gematcht kunnen worden met interessante vacatures.
3. Er wordt **een pilot** voor werknemers uitgevoerd met het ontwikkelde platform.
4. Het **netwerk van bedrijfspartners** wordt uitgebouwd.



I Projectbeschrijving

1. Aanleiding voor het project (achtergrond/ context, probleemstelling/urgentie)

De economie in Rivierenland groeit. De aantrekkelijke markt in bijvoorbeeld de techniek, bouw, transport & logistiek, horeca en landbouw zorgt voor meer werkgelegenheid¹. Werkgevers hebben echter steeds meer moeite om voldoende en geschikt personeel te vinden. Halverwege 2018 gaf een op de vijf ondernemers aan dat ze door **gebrek aan personeel** belemmeringen in de productie ervoeren en meer omzet zouden kunnen draaien wanneer zij voldoende personeel zouden hebben¹. Hoewel er zo'n 5.000 werkzoekenden zijn in de regio, hebben zij vaak **niet de juiste achtergrond** voor de beschikbare banen. De techniek kampt met de grootste krapte, terwijl de beschikbare arbeidskrachten in Rivierenland voornamelijk een economische of administratieve achtergrond hebben. Werkgevers geven dan ook aan dat de kennis, opleiding en werkervaring van sollicitanten in veel gevallen niet één-op-één overeen met gevraagde functie-eisen¹. Ook beschikken sollicitanten volgens de ondervraagde bedrijven niet over de juiste instelling of motivatie, waardoor ze minder goed bij het bedrijf passen¹. Hieruit blijkt een **duidelijke mismatch van vraag en aanbod op de Rivierenlandse arbeidsmarkt**. Deze mismatch bestaat in alle drie de belangrijkste sectoren in de regio: agribusiness, economie & logistiek, en recreatie & toerisme². Een belangrijk vraagstuk voor een aantrekkelijk en toekomstbestendig Rivierenland³ is dan ook: Hoe kunnen we het aanwezige talent binnen onze regio mobiliseren om te komen tot een integrale, toereikende arbeidsmarkt?

Werkgevers blijken bij hun zoektocht naar geschikt personeel vaak in dezelfde vijver te vissen. Zij doen dit over het algemeen met een sectorspecifieke profilering. Hierdoor blijven er kansen liggen voor sollicitanten uit aanverwante sectoren. Die herkennen zich vaak niet in de profilering in de vacature, terwijl zij – eventueel met enige aanvullende scholing of training – goed in staat zouden zijn om de openstaande vacature te vervullen. Een communicatief vaardige secretaresse die affiniteit heeft met kinderen, zou bijvoorbeeld zeer geschikt kunnen zijn als activiteitenbegeleider op een vakantiepark. Het probleem zit hem echter in het **bij elkaar brengen van vraag en aanbod** en het **herkennen van mogelijkheden**.

Een **specifieke groep werkzoekenden die last heeft van de mismatch op de arbeidsmarkt**, zijn (pas afgestudeerde) **mbo-vakmensen**: ondanks de tekorten op de arbeidsmarkt heeft een kwart van de mbo'ers een jaar na afstuderen nog geen baan⁴. Mbo'ers maken echter ruim 45% uit van de beroepsbevolking in Rivierenland⁵ en veel openstaande vacatures in Rivierenland zijn op mbo-niveau. Dat mbo-werkzoekenden moeite hebben met het vinden van een geschikte baan, komt omdat het voor veel werkenden **lastig is om zich goed te oriënteren op de arbeidsmarkt**. Daarvoor hebben zij niet alleen **inzicht nodig in hun eigen vaardigheden en kwaliteiten**, maar ook in wat een **werkgever vraagt en hoe ze kunnen aantonen dat ze geschikt zijn**. Met het oog op de veranderende arbeidsmarkt worden deze vaardigheden steeds belangrijker. Werknemers zullen zich tijdens hun loopbaan moeten kunnen aanpassen aan een beroep dat niet precies aansluit bij hun opleiding. Voor veel werkzoekende mbo'ers (waaronder ook studenten) blijkt dit een uitdaging, zeker wanneer de functie een andere sector beslaat. De werkzoekende voelt zich vaak onvoldoende uitgenodigd om in

¹ UWV, 2018. Regio in Beeld

² <https://www.fruitedelta.nl/ambities-en-opgaven/>

³ Regiodeal. Talent voor toekomstbestendig Rivierenland. RW-POA Rivierenland en Regio Rivierenland, 2018.

⁴ Het Financieel Dagblad, dd. 11 april 2019

⁵ Sterk Techniekonderwijs Regioportret Rivierenland, 2019.
<https://www.sterктеchniekonderwijs.nl/tools/regioportret>

gesprek te gaan en is zelf onvoldoende bij machte om het gesprek te openen. Voor beide partijen is dit een **gemiste kans, met een mismatch tot gevolg**. Dit heeft weer gevolgen voor het groei- en innovatiepotentieel van bedrijven in Rivierenland en de aantrekkelijkheid van de regio als werk- en woonplaats.

Probleemstelling

In de regio Rivierenland blijkt er **behoefte** te zijn aan een **betere matching tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt**, zodat talent op de juiste plaats ingezet kan worden. Enerzijds zouden (toekomstige) werknemers daartoe op basis van hun (hard en soft) skills gematcht moeten kunnen worden met bedrijven, ook uit andere branches dan waar de werknemer primair in opgeleid is. Anderzijds blijkt dat werknemers behoefte te hebben aan ondersteuning bij het ontwikkelen en inzichtelijk maken van hun vaardigheden en kwaliteiten. Hiermee kunnen zij zich flexibeler bewegen op de arbeidsmarkt. Ook mbo-studenten, die bijvoorbeeld op zoek zijn naar een stageplaats, bijbaan of hun eerste echte baan, blijken behoefte te hebben aan ondersteuning op dit gebied. Door hen dit al tijdens hun opleiding te leren, kunnen we ook deze toekomstige generatie werknemers goed voorbereiden op de arbeidsmarkt in Rivierenland.

Om een **goede matching te garanderen**, is het van belang dat bedrijven en (toekomstige) werknemers **dezelfde, sector-overstijgende termen gebruiken** in de profilering en dat de matchingsmethode breed gedragen wordt. Een **matchingsmethode** die dit in ogenschouw neemt, kan een oplossing zijn voor de krapte in bepaalde sectoren en biedt voor werknemers meer kansen om een geschikte baan te vinden. Dit komt de aantrekkelijkheid en de economische positie van Rivierenland ten goede.

Urgentie en draagvlak: voortraject van deze aanvraag

In de aanloop van de huidige aanvraag is in 2018 en 2019 een verkennende studie uitgevoerd naar de behoeften van bedrijven in de regio, op het gebied van werving, profilering van de organisatie en de ontwikkeling van werknemers. De bevroegde bedrijven onderschrijven dat het goed zou zijn om de ontwikkeling van medewerkers zichtbaar te kunnen maken en te kunnen waarderen. Naast dat dit de matching ten goede komt, kan dit bijdragen aan de gerichte persoonlijke ontwikkeling van medewerkers. In de aanloop van deze aanvraag zijn er daarom pilots uitgevoerd met programma's die de ontwikkeling en reflectie van medewerkers/stagiairs stimuleren (zie bijlage 1). De ervaringen hiermee waren overwegend positief en een dergelijk programma wordt door de bedrijven gezien als meerwaarde, omdat het richting geeft aan de ontwikkeling van medewerkers en gesprekken daarover.

Werkgeversonderzoek

Uit gesprekken met 16 bedrijven uit het stagenetwerk van ROC Rivor bleek dat er met name in het MKB behoefte is aan professionalisering van de werving in de huidige arbeidsmarkt, zeker aan mensen uit de regio. Veel werkgevers bleken een onduidelijk profiel te hanteren ten aanzien van de werknemers die zij zochten voor een specifieke functie. Zo zochten twee supermarkten naar een vakkenvuller. Waar de ene supermarkt op zoek was naar een klantgerichte vakkenvuller, zocht de andere vooral een efficiënte en organisatiegerichte vakkenvuller. Dit deden de supermarkten echter met nagenoeg dezelfde vacaturetekst. Een logistiek bedrijf bleek, na bijstelling van het vacatureprofiel, ook interessant voor sollicitanten uit andere sectoren. De geworven arbeidskracht met een horeca-opleiding bleek zich vervolgens veel beter en sneller te kunnen ontwikkelen door gebruik te maken van zijn vorming en soft skills, dan de traditionele keuzes voor werknemers met een logistieke achtergrond.

Verder blijkt ook betere werving en matching in de stagemarkt wenselijk, zodat mbo-studenten een leeromgeving geboden kan worden die bij hen past en de juiste stap biedt in hun ontwikkeling. Anderzijds geven bedrijven aan dat gerichte matching het makkelijker zou maken om een stagiair te vinden die in de organisatie past.

Naar aanleiding van de ervaringen rond werving, matching en ontwikkeling van medewerkers is onderzocht of **bestaande matchingsplatforms** (o.a. LinkedIn) geschikt kunnen zijn om de ontwikkeling van medewerkers aan te jagen, inzichtelijk te maken en gericht te kunnen matchen voor de arbeidsmarkt Rivierenland. Deze **blijken echter niet geschikt**, omdat ontwikkelingsactiviteiten hierin moeilijk gekoppeld kunnen worden en er een regionaal gedragen waarderingssysteem nodig is voor de vaardigheden en kwaliteiten van werkenden of werkzoekenden. Daarom wordt beoogd om een **nieuw platform te ontwikkelen voor de arbeidsmarkt in Rivierenland**, waarin deze functionaliteiten wel gerealiseerd kunnen worden. De ondervraagde bedrijven ondersteunen dit initiatief. Vijf bedrijven hebben daarnaast aangegeven dat zij willen bijdragen aan de ontwikkeling van dergelijk platform. Zij zijn dan ook als partner bij het huidige project betrokken.

“Het is nu een prima tijd om gezamenlijk te investeren in duurzaam en sociaal ondernemen. Dat levert voor iedereen voordeel op en maakt onze regio sterker voor de toekomst.”

Kees Zondag, wethouder Zaltbommel¹.

2. Doelstellingen van het project

De samenwerkende partners zien dat er investeringen nodig zijn in de veranderende arbeidsmarkt in de regio Rivierenland, om ervoor te zorgen dat die ook op de lange termijn economisch vitaal en aantrekkelijk is. Een regio waar jongeren trots op zijn, waar ze ook na hun schoolloopbaan blijven wonen en werken, en waar talentontwikkeling en Leven Lang Ontwikkelen worden gefaciliteerd. De partners willen bijdragen aan een betere en blijvende matching tussen (potentiële) werkzoekende en werkgever. Op deze manier kan talent behouden worden voor de regio en ingezet worden waar het nodig is. Bijkomend voordeel is dat deze aanpak leidt tot minder uitval van werkzoekenden naar de vacaturebank van het UWV.

Doel: Het verbeteren van de match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en loopbaanontwikkeling van mbo-opgeleiden.

Oplossing: De samenwerkende partners willen dit realiseren door een **programma en platform te ontwikkelen**, gericht op loopbaan- en talentontwikkeling van (jong)werkenden.

Het programma richt zich op het verwerven en inzichtelijk maken van kennis en vaardigheden bij werkenden en mbo-studenten. En, in een breder perspectief, het ontwikkelen van 21^e eeuwse vaardigheden die de (toekomstig) werknemer helpen om regie te voeren over de eigen loopbaan. Daarbij staan bewustwording en het faciliteren van een Leven Lang Ontwikkelen centraal. De (toekomstig) werknemer kan middels opdrachten zijn kennis en vaardigheden ontwikkelen. Hiertoe worden verschillende online applicaties en offline opdrachten gekoppeld en geïntegreerd in een online platform. Een belangrijk onderdeel van het programma is een e-portfolio, waarin de

(toekomstig) werknemer inzicht krijgt in zijn vaardigheden en kwaliteiten, en deze 'tastbaar' kan maken. **Dit e-portfolio wordt geïntegreerd in een online matchingsplatform.**

Dit platform zal fungeren als de plaats waar vraag en aanbod samen komen. Bedrijven kunnen hierop hun vacatures plaatsen, waarin hen wordt gevraagd om met duidelijke, afgestemde trefwoorden aan te geven wat zij zoeken in een toekomstig werknemer. Daarnaast worden (delen van) de e-portfolio's op het platform beschikbaar gesteld, zodat bedrijven en werkzoekenden elkaar kunnen vinden en gericht gematcht kunnen worden. Verder kunnen bedrijven opdrachten, werkervarings- en leertrajecten aanbieden op het platform, waarmee een werknemer of student zich in de gewenste richting kan ontwikkelen.

Doelstellingen:

- Eind 2020 is er een platform ontwikkeld en beschikbaar om de match tussen werkzoekenden en werkgevers te realiseren.
- Eind 2020 is er een programma ontwikkeld voor de loopbaan- en talentontwikkeling van werknemers. Dit wordt in een pilot aan 50 werknemers van partnerbedrijven aangeboden.
 - Eind 2020 is er een programma ontwikkeld en beschikbaar voor de loopbaan- en talentontwikkeling van mbo-studenten.
100 mbo-studenten hebben in een pilot loopbaan- en Leven Lang Ontwikkelen vaardigheden opgedaan, die zichtbaar zijn in een persoonlijk e-portfolio.
- Eind 2020 kunnen werkzoekenden gericht gematcht worden met bedrijven uit de regio Rivierenland in de sectoren agribusiness, economie & logistiek, en recreatie & toerisme.
- Eind 2020 is het bedrijvennetwerk dat actief deelneemt aan het platform, gegroeid naar ten minste 10 bedrijven uit de regio Rivierenland.

De gelden van FruitDelta Rivierenland zullen gebruikt worden om het platform en het programma te ontwikkelen en te testen. In eerste instantie zal het ontwikkelde materiaal in een pilot aangeboden worden aan 50 werknemers van partnerbedrijven en zullen vijf Rivierenlandse partnerbedrijven aan het platform deelnemen. Daarnaast wordt er een pilot aangeboden aan 100 mbo-studenten van ROC Rivor, zodat zij als toekomstige generatie werknemers ook kunnen profiteren van het ontwikkelde materiaal en direct goed beslagen ten ijs komen. De resultaten en best practices die binnen de pilots worden opgedaan, kunnen vervolgens benut worden voor de implementatie in een breder bedrijvennetwerk en in het onderwijs van ROC Rivor (dat mbo-onderwijs geeft aan ruim 2.000 studenten).

3. Opbrengsten van het project

De beoogde resultaten van het project blijken deels uit de SMART geformuleerde doelstellingen hierboven. Deze resultaten zullen leiden tot de volgende opbrengsten voor de regio Rivierenland:

- Een programma en platform zijn ontwikkeld, gericht op loopbaan- en talentontwikkeling van (jong)werkenden
- Er wordt optimaal gebruik gemaakt van het potentieel van werkkrachten in de regio Rivierenland door werkgevers en werknemers (uit verschillende sectoren) met elkaar te matchen. Hierdoor zal de uitval naar het UWV verminderd worden.

- Werknemers in de regio Rivierenland worden in staat gesteld om zich blijvend te ontwikkelen op soft skills en hard skills. Hierdoor zal met name het MKB in Rivierenland zich blijven ontwikkelen en innoveren.
 - o Mbo-studenten worden tijdens hun opleiding voorbereid op het werken in een flexibele, veranderende arbeidsmarkt en een Leven Lang Ontwikkelen.
- Bestaande opleidingen, onderwijsprogramma's en applicaties worden doorontwikkeld naar specifiek aanbod voor de arbeidsmarkt in de regio Rivierenland.
- ROC Rivor kan de Rivierenlandse bedrijven en werknemers beter bedienen met een toegespitst aanbod in het kader van Leven Lang Ontwikkelen.

**4. Plan van aanpak: stappenplan op hoofdlijnen beschrijven (stap 1, stap 2, etc.)
Neem het Excel-bestand (Begroting & Financiering) als vertrekpunt en licht vervolgens de verschillende stappen en de bijbehorende subactiviteiten toe.**

In 2018 en 2019 zijn er verschillende panels en interviews geweest met werkgevers, werknemers, afgestudeerden, studenten en docenten. Deze bevindingen zijn de basis voor de verdere ontwikkeling en uitvoering van dit project, die hieronder per speerpunt staat beschreven.

Speerpunt 1: Programma (door)ontwikkelen richting MKB-markt Rivierenland

Om de ontwikkeling van (toekomstige) werknemers te stimuleren en te faciliteren, wordt er een programma ontwikkeld, bestaande uit verschillende online en offline applicaties, opdrachten en trainingen. Hierin kunnen (toekomstige) werknemers zowel hun soft skills (o.a. ondernemend gedrag, sociale vaardigheden, mediawijsheid) als hard skills (specifieke vakvaardigheden) ontwikkelen. De gelden van Fruitdelta worden dan ook ingezet om applicaties (door) te ontwikkelen, in samenhang te brengen en geschikt te maken voor werkgevers en werknemers in de regio Rivierenland. Dit wordt gedaan in nauwe afstemming met partnerbedrijven, zodat de situatie op de MKB-markt en de behoefte van werkgevers een duidelijke plaats krijgen in het onderwijsprogramma.

Het ontwikkelen van het programma richting de MKB-markt in Rivierenland gebeurt middels de volgende subactiviteiten:

Activiteit:	Beschrijving
Opstellen programma van eisen voor het programma en applicaties (grof ontwerp)	Evaluëren huidige programma's (wat mist er?) en in kaart brengen gewenste functionaliteiten programma.
Inventariseren benodigde aanpassingen programma/applicaties (fijn ontwerp)	<ul style="list-style-type: none"> - Aanpassingen huidige programma's en applicaties - Nieuw te ontwikkelen applicaties
(Door)ontwikkelen programma Leven Lang Leren (voor werknemers en studenten)	Ontwikkelen programma (opdrachten, informatie en workshops) t.b.v. ontwikkelen en inzichtelijk maken van (arbeidsmarkt)competenties m.n. door docenten van ROC Rivor met input van bedrijven.
(Door)ontwikkelen applicaties	Ontwikkelen applicaties door ontwikkelaars van Codename Future en Timing

Speerpunt 2: Platform met applicaties en matchingsmogelijkheden ontwikkelen

Er wordt een pilot ontwikkeld met **SkillZilla**, een nieuw en innovatief ontwikkelings- en matchingsplatform van uitzendbureau Timing. SkillZilla bevindt zich momenteel in een teststadium. In het project stelt Timing het platform als 'gewhitelabelde' variant ter beschikking en wordt het platform verder doorontwikkeld richting de arbeidsmarkt in Rivierenland. De ontwikkelde opdrachten en applicaties (speerpunt 1) worden gekoppeld. In SkillZilla wordt een eigen badgesysteem⁶ ontwikkeld om het bijhouden en het gebruik van het platform te gamificeren. Gebruikers kunnen hierin door het uitvoeren van *challenges* (ontwikkelingsactiviteiten) een volgend level behalen. Gamen en het uitvoeren van challenges is iets dat de doelgroep van jonge mbo'ers aanspreekt. In de pilot (speerpunt 3) wordt onderzocht of dit principe ook voor oudere werknemers aantrekkelijk is.

Binnen speerpunt 2 worden de volgende subactiviteiten uitgevoerd:

Activiteit:	Beschrijving
Opstellen programma van eisen platform	Beschrijving benodigde functionaliteiten platform, benodigdheden voor het koppelen van applicaties en opdrachten uit ontwikkelde programma (speerpunt 1)
Ontwikkelen platform en koppelen applicaties	Ontwikkelen platform en koppelen van de applicaties en opdrachten door Timing, i.s.m. Codename Future. Docenten ROC Rivor en bedrijven hebben klankbordfunctie.

SkillZilla

SkillZilla is een online platform, dat ontwikkeld is om aan te sluiten op de toekomst van werk en de veranderingen daarin. Innovatief hierin is dat niet alleen beroepen c.q. functietitels benut worden voor de matching, maar privé-activiteiten als hobby's en passies mee te nemen en te wegen. Zo kan de unieke samenstelling van kennis, vaardigheden en competenties van werkzoekenden, hetgeen iemand meer of minder geschikt maakt voor een specifieke functie of bedrijf, benut worden in het matchingsproces. De gebruiker houdt zijn kennis, vaardigheden en competenties bij in het **skillpaspoort (e-portfolio)**. Aan de hand hiervan krijgt de gebruiker tevens **geautomatiseerd loopbaanadvies**. Zo berekenen algoritmes de best passende beroepen, krijgt de gebruiker loopbaanprojecties om de ambitie waar te maken en legt het platform blinde vlekken bloot, waarop aanvullend geschoold kan worden.

SkillZilla kan tijdens de gehele loopbaan gebruikt worden. Vacatures, maar ook stageopdrachten, worden geplaatst op het platform, waarna deze zeer nauwgezet wordt gematcht met een potentiële kracht op basis van specifieke skills en persoonlijkheidskenmerken. Daarnaast kan de (toekomstige) werknemer cursussen, ontwikkelingsactiviteiten, hobby's en andere relevante activiteiten toevoegen aan zijn profiel. Daartoe worden andere (bestaande) applicaties gekoppeld aan het platform. Ook een (HR-)manager, coach of stagebegeleider kan actief deelnemen aan het platform, om de (toekomstige) werknemer van feedback en beoordeling te voorzien. De (toekomstige) werknemer neemt het skillpaspoort vervolgens mee bij de volgende stap in zijn loopbaan. Zo brengt SkillZilla continu de evolutie van de gebruiker in beeld en blijven ook nieuwe leer- en ontwikkelbehoeftes zich aanbieden op basis van de werkervaring. SkillZilla is hiermee het eerste platform dat faciliteert in het verweven van werk met Leven Lang Ontwikkelen, tot een cyclus van leren, werken en reflecteren.

⁶ Badges zijn digitale insignes, die laten zien dat iemand bepaalde kennis of vaardigheden beheerst en die erkend zijn door zowel onderwijs als bedrijfsleven. Deze kunnen ook ingezet worden voor microcredentialing: het opknippen en erkennen van onderwijs in kleinere onderdelen dan diploma's (bijvoorbeeld cursussen, modules en workshops).

Speerpunt 3: Pilot platform & applicaties uitvoeren

De ontwikkelde programma's, applicaties en het platform zullen in pilotvorm worden getest. Vanaf september 2020 zullen er twee verschillende pilots gaan draaien.

Binnen speerpunt 3 worden de volgende subactiviteiten uitgevoerd:

Activiteit:	Beschrijving
Pilot met werknemers uitvoeren	Ontwikkelde programma en platform aanbieden aan ca. 50 werknemers van partnerbedrijven, begeleiden in brede oriëntatie op de arbeidsmarkt en opstellen competentieprofiel (skillpaspoort). Ontwikkeling en evaluatie pilots a.d.h.v. PDCA-cyclus.
Pilot uitvoeren met studenten en geselecteerde bedrijven	Ontwikkelde programma en platform aanbieden aan ca. 100 studenten ROC Rivor (i.s.m. bedrijven). Studenten volgen opdrachten in het programma en vullen hun e-portfolio. E-portfolio's worden vervolgens benut voor gerichte matching van stages en vacatures bij partnerbedrijven. Ontwikkeling en evaluatie pilots a.d.h.v. PDCA-cyclus.
Evalueren van de pilots	Algehele evaluatie pilots: Werking en tevredenheid programma's en platform vanuit de perspectieven van werknemers, werkgevers, studenten en docenten onderzoeken. Handvatten voor implementatie in bedrijvennetwerk en onderwijs opstellen.

Speerpunt 4: Netwerk uitbouwen

De **kracht van het matchingsplatform** ligt in het **draagvlak onder bedrijven uit de regio**.

Hoewel het ontwikkelen en piloten van het materiaal in eerste instantie met een select aantal partners zal gebeuren, zal het bedrijfsnetwerk gedurende het project (en daarna) uitgebouwd worden. Het doel hierin is dat er een **goede vertegenwoordiging** ontstaat van de **sectoren** die belangrijk zijn in Rivierenland. De wervingsactiviteiten vinden op strategische momenten plaats: voorafgaand aan de pilots, tijdens en richting het einde van het project. Zo kan het bedrijvennetwerk gecreëerd worden dat nodig is voor de verschillende ontwikkel- en implementatiestadia van het project.

Binnen speerpunt 3 worden de volgende subactiviteiten uitgevoerd:

Activiteit:	Beschrijving
Werven en betrekken van bestaande en nieuwe bedrijfspartners	Werving van partnerbedrijven in agribusiness, transport & logistiek en toerisme & recreatie.
Implementeren platform en applicaties met een groter aantal bedrijven	Implementatie met een groter aantal bedrijven vanaf september 2020, zodat het gewenste brede netwerk ontstaat. Bedrijven worden betrokken bij het platform en begeleid in hun wervingsproces.

Netwerk uitbouwen: Talent Event

Het Talent Event van ROC RIVOR zal een belangrijke rol spelen in het uitbreiden van het bedrijsvennetwerk. Op dit jaarlijkse event kunnen regionale werkgevers en werkzoekenden (schoolverlaters van de mbo- en hbo-instellingen, stagezoekers, mensen die op zoek zijn naar werk/nieuwe uitdaging, of mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt) elkaar ontmoeten, contacten leggen en workshops volgen. Het Talent Event is de uitgelezen plaats om de mogelijkheden van het matchingsplatform te illustreren (voor zowel werkgevers als werkzoekenden) en nieuwe partners te enthousiasmeren en te betrekken bij het initiatief.

Er zal in ieder geval gericht gezocht worden naar partnerbedrijven in de agribusiness, transport & logistiek en toerisme & recreatie. Uit de economische agenda van de regio blijkt namelijk dat deze sectoren niet alleen cruciaal zijn voor de Rivierenlandse economie, maar ook dat deze sectoren behoefte hebben aan betere afstemming tussen vraag en aanbod van arbeid. Cross-sectorale werving kan de problemen verkleinen, maar ook innovatie aanjagen. Een voorbeeld is agribusiness. ROC Rivor biedt geen agro-opleidingen aan, maar kan mogelijk wel in de arbeidsbehoefte voorzien. Door ontwikkelingen rond onder andere duurzaamheid en automatisering (robotisering, gebruik van big data bij de teelt, interne transportsystemen) zijn er in de agribusiness namelijk steeds meer technici nodig. Deze technische studenten heeft ROC Rivor wél in huis. Door het matchingsplatform kunnen deze technische talenten op de juiste plaats ingezet worden.

5. Bijdrage aan de ambities van Regio Rivierenland

a. Geef aan met welke activiteiten/resultaten het project concreet bijdraagt aan de realisatie van de gestelde ambities van Regio Rivierenland /FruitDelta.

In het project 'Match voor morgen, Leven Lang Leren' wordt er een talentontwikkelingsprogramma en online matchingsplatform voor dat de MKB-bedrijven van de regio Rivierenland ontwikkeld. Dit zorgt ervoor dat bedrijven binnen de drie speerpuntsectoren **agribusiness, logistiek, en recreatie & toerisme**, maar ook in andere sectoren, de **juiste mensen voor hun organisatie** kunnen vinden. Werkgevers worden op het platform ondersteund bij de heroriëntatie op hun profiel en gestimuleerd om ook naar andere sectoren te kijken. Daarnaast wordt een Leven Lang Ontwikkelen gefaciliteerd: door opdrachten en challenges uit te voeren, krijgen mbo-werkzoekenden meer zicht op hun mogelijkheden en ontwikkelkansen. Ze leren middels realistische opdrachten op maat om zélf regie te voeren over hun eigen loopbaan. Dit leidt tot een gezonde arbeidsmarkt met zelfbewuste jonge vakmensen, die weten hoe ze talent en kwaliteit omzetten naar een waardevolle bijdrage aan de regionale arbeidsmarkt. Dit wordt gecombineerd met een sterk netwerk van Rivierenlandse werkgevers, die precies weten wat ze aan deze mensen hebben. Hiermee wordt gewerkt aan een evenwichtig vraag en aanbod van arbeid in de regio Rivierenland en een belangrijke ambitie van Fruitdelta⁷.

Cross-sectoraal werven in de Agribusiness

ROC Rivor biedt geen agro-opleidingen aan, maar kan mogelijk wel in de arbeidsbehoefte voorzien. Door ontwikkelingen rond onder andere duurzaamheid en automatisering (robotisering, gebruik van big data bij de teelt, interne transportsystemen) zijn er in de agribusiness namelijk steeds meer technici nodig. Deze technische studenten heeft ROC Rivor wél in huis. Door het matchingsplatform kunnen deze technische talenten op de juiste plaats ingezet worden.

⁷ <https://www.fruitdelta.nl/ambities-en-opgaven/>

- b. Geef aan hoe de resultaten van het project c.q. de activiteiten in de hele regio neerdalen en de samenwerking versterken.

Kijk voor meer informatie t.a.v. ons Ambitiedocument op:

www.regiorivierenland.nl/diensten-speerpunten-onderwerpen

Het project draagt bij aan een **beter evenwicht op de arbeidsmarkt**, uitgaande van de regionale vraag van het MKB en het regionale aanbod van afgestudeerden en werknemers. Dit is binnen alle drie de speerpuntsectoren een belangrijke ambitie. Het project leidt daarnaast tot een **sterk netwerk van ROC Rivor en regionale MKB-bedrijven**, waarin men **van elkaar kan leren** op het gebied van werving en profilering en dit op **overeenkomstige wijze** kan aanpakken.

De rol van ROC Rivor

ROC Rivor kan een belangrijke rol spelen in het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt en kan middels het project 'Match voor Morgen, Leven Lang Leren' de MKB-bedrijven in de regio beter bedienen. Dit wordt enerzijds gedaan door het MKB te helpen met een goede profilering van hun organisatie en vacatures, en anderzijds door het aanbieden van een loopbaanprogramma voor (toekomstige) werknemers, waarbij de ontwikkeling van vaardigheden en kwaliteiten, gekoppeld aan de vorming van een sterk profiel, centraal staat. Dit **ontstijgt de reguliere onderwijsstaak** (dit betreft alleen het bedienen van initiële studenten), maar is nodig voor een evenwichtige arbeidsmarkt. ROC Rivor wil hier daarom een coördinerende rol in spelen. Ten slotte draagt het project bij aan het vormen van een netwerk van MKB-bedrijven en ROC Rivor, waarin men van elkaar kan leren op het gebied van werving en profilering, en dit op overeenkomstige wijze kan aanpakken. Dit zorgt voor meer slagkracht en zorgt dat kansen op de arbeidsmarkt samen herkend en gepakt kunnen worden.

- c. Beschrijf de te verwachte bijdrage van uw project op onze RIF-criteria,

www.fruitdelta.nl/criteria

Het project draagt bij aan de evenwichtige arbeidsmarkt in de sectoren **Agri, Logistiek, Recreatie & Toerisme** die van belang zijn in Rivierenland, doordat er een matchingsmethode wordt ontwikkeld die door een **breed scala aan organisaties** (MKB-bedrijven, werkgeversverenigingen) uit de regio kan worden gebruikt. Het project **vergroot de arbeidsmobiliteit** en zorgt voor de **inzet van talent uit de regio, daar waar het nodig is**. Dit vormt een belangrijke uitdaging voor Rivierenland. Op basis van vaardigheden en houding kunnen medewerkers met een **andere achtergrond en opleiding in andere sectoren ingezet** worden.

Vernieuwend is om MKB-bedrijven te ondersteunen bij hun profilering en hen te inspireren om op een andere wijze naar de arbeidsmarkt te kijken. Dat wil zeggen dat er andere groepen potentiële werknemers zichtbaar worden en aangesproken kunnen worden. Het **online platform, specifiek voor de arbeidsmarkt in Rivierenland**, maakt dit mogelijk. De netwerkfunctie tussen MKB-bedrijven onderling die hierdoor ontstaat, faciliteert kennisdeling en onderlinge samenwerking. Daarnaast worden (toekomstige) werknemers ondersteund bij hun levenslange ontwikkeling en wordt hen op het platform de kansen geboden om daar concreet mee aan de slag te gaan. Door dit te doen aan de hand van een **innovatief badging-systeem**, wordt de huidige kwalificatiestructuur opgebroken, zodat de ontwikkelingsstappen van werknemers flexibeler erkend kunnen worden. Daarnaast biedt

het mogelijkheden tot het **gamificeren van een Leven Lang Ontwikkelen**, hetgeen de doelgroep van jonge vakmensen aanspreekt. Verder is het **vernieuwend om vaardigheden die opgedaan zijn middels privéactiviteiten**, zoals hobby's, ervaringen en bijbaantjes, **zichtbaar te maken en expliciet te waarderen in het sollicitatieproces**.

Middels het programma en online matchingsplatform geeft het samenwerkingsverband een antwoord op de vraag die de hele maatschappij bezig houdt: Hoe kunnen we ervoor zorgen dat mensen zich een leven lang blijven ontwikkelen en dat we regionaal talent op de juiste plaats kunnen inzetten?

Tijdens de projectperiode wordt in het kader van de **duurzaamheid** van het project met de bedrijven afgestemd wat zij ervoor over hebben om deze matching en persoonlijke ontwikkeling blijvend te bekostigen. Hiervoor wordt een **business case** opgesteld. Daarbij zullen ROC Rivor en Codename Future een aanbod van on- en offline cursussen beschikbaar stellen aan de werknemers, ten behoeve van hun persoonlijke ontwikkeling. Dit betreft zowel hard - als soft skills, die aansluiten bij de vraag van het betreffende MKB bedrijf, om zodoende de match blijvend te voeden.

6. Betrokken partijen. Wie zijn betrokken bij het project en wat is hun bijdrage (uren/financieel)?

Er wordt samengewerkt door partners uit verschillende branches. Diverse regionale mkb-bedrijven uit verschillende sectoren zijn betrokken. Daarnaast informeert ROC Rivor haar netwerk van stagebedrijven en zal desgewenst input vragen. In dit stagenetwerk zijn alle sectoren vertegenwoordigd.

Partner	Rol en investering in het project
 <p>Mbo-instelling met vestigingen in Tiel, Geldermalsen en Zaltbommel. Biedt mbo-onderwijs aan zowel jongeren en volwassenen. Biedt opleidingen in Zorg & Welzijn, Ondernemerschap & Dienstverlening, Ambacht & Technologie, Educatie & Inburgering, Entree en VAVO.</p>	<p>ROC Rivor is als spil tussen onderwijs en arbeidsmarkt betrokken bij alle vier de speerpunten. Docenten van ROC Rivor dragen bij aan de ontwikkeling van het programma en de applicaties, het testen daarvan in de pilots en de inbedding in het onderwijs. Daarnaast mobiliseert ROC Rivor haar netwerk van stagebedrijven uit de regio, zodat deze hun input kunnen geven over hun behoeften en ontwerpeisen aan het platform en het programma. Ook werft en betreft ROC Rivor nieuwe (MKB-)partners. ROC Rivor doet een investering van 800 uur in het project, hetgeen overeenkomt met een cofinanciering van € 40.000,-</p>
 <p>Codename Future is een innovatieve educatieve uitgeverij, die zich specialiseert in lesmateriaal voor loopbaan, burgerschap en ondernemend gedrag op het mbo en</p>	<p>Codename Future is betrokken bij de contentontwikkeling, het (door)ontwikkelen van de gewenste applicaties en (offline) opdrachten, het platform en de koppeling daartussen. Dit doen zij in nauwe samenwerking met de docenten van ROC Rivor, ontwikkelaars van Timing en de</p>

<p>bedient zodoende alle 63 mbo's. Dit doen zij middels blended learning, de combinatie van een boek en een online leeromgeving, waarin jongeren aan concrete en relevante opdrachten kunnen werken. Codename Future is een Social Enterprise en heeft als missie om jongeren voor te bereiden op hun actieve rol in de samenleving.</p>	<p>partnerbedrijven, zodat er een geïntegreerd ontwikkelings- en matchingsplatform ontstaat. Codename Future doet een investering van 1781 uur in het project, hetgeen overeenkomt met een cofinanciering van € 89.020,-</p>
 <p>Logo en huisstijl vormgeving drukwerk internet acties belettering fotografie</p> <p>Axzènt Reclame is een bureau in reclame en vormgeving, van onder andere fotografie, brochures, websites, drukwerk en huisstijlen.</p>	<p>Axzènt reclame is met name betrokken bij de eerste drie speerpunten en zal onder andere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • meedenken over het matchingsplatform (programma van eisen) • vacatures geschikt maken en plaatsen op het platform, • opdrachten, werkervarings- en leertrajecten aanbieden • Pilot met werknemers uitvoeren • Evalueren van de pilot <p>Axzènt reclame doet een investering van 300 uur in het project, hetgeen overeenkomt met een cofinanciering van € 15.000,-</p>
 <p>Wij b.v. is een drukwerk- en reclamebureau, dat allerhande promotiemateriaal en drukwerk verzorgt, afgestemd op de specifieke wens van klanten. Wij b.v. geeft daarnaast advies om de best passende creatieve promotionele producten te selecteren.</p>	<p>Wij b.v. is met name betrokken bij de eerste drie speerpunten en zal onder andere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • meedenken over het matchingsplatform (programma van eisen) • vacatures geschikt maken en plaatsen op het platform, • opdrachten, werkervarings- en leertrajecten aanbieden • Pilot met werknemers uitvoeren • Evalueren van de pilot <p>Wij b.v. doet een investering van 300 uur in het project, hetgeen overeenkomt met een cofinanciering van € 15.000,-</p>
 <p>Entertainment Engineers is een totaalleverancier van entertainment, o.a voor het organiseren van evenementen en losse onderdelen, zoals het boeken van een DJ/artiest en losse verhuur.</p>	<p>Entertainment Engineers is met name betrokken bij de eerste drie speerpunten en zal onder andere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • meedenken over het matchingsplatform (programma van eisen) • vacatures geschikt maken en plaatsen op het platform, • opdrachten, werkervarings- en leertrajecten aanbieden

	<ul style="list-style-type: none"> • Pilot met werknemers uitvoeren • Evalueren van de pilot <p>Entertainment Engineers doet een investering van 300 uur in het project, hetgeen overeenkomt met een cofinanciering van € 15.000,-</p>
 <p>Timing is een landelijk uitzendbureau De vestiging Tiel is bij dit project betrokken. Timing behoort tot de top 3 uitzendbureaus in Nederland en richt zich sterk op mbo-uitzendkrachten. Met name de techniek (transport & logistiek) is een belangrijke sector voor Timing, maar ook in andere sectoren zijn zij actief. Timing Tiel en ROC Rivor al een sterke samenwerking op het gebied van Transport & Logistiek.</p>	<p>Timing is betrokken bij de ontwikkeling van het platform en stelt een gewhitelabelde versie van het online platform SkillZilla beschikbaar. Timing zorgt voor de (door)ontwikkeling van het platform om te voldoen aan de eisen en wensen van de verschillende gebruikers. Zij werken hierin nauw samen met ontwikkelaars van Codename Future, docenten van ROC Rivor en partnerbedrijven. Daarnaast is Timing betrokken bij de pilots met het ontwikkelde programma en platform en zullen hun uitzendkrachten hieraan deelnemen.</p> <p>Timing stelt een ontwikkelteam van 4 personen beschikbaar en doet in totaal een investering van 1100 uur in het project, hetgeen overeenkomt met een cofinanciering van € 55.000,-</p>
 <p>De Schildkamp is een innovatieve accommodatie voor hotelovernachtingen, meetings en events, feesten en partijen en biedt diverse recreatieactiviteiten (o.a. teamuitjes, art gallery, escape room, bowling). De Schildkamp biedt daarnaast stageplaatsen in o.a. Hospitality.</p>	<p>De Schildkamp neemt een adviserende rol aan en zal zodoende een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van het matchingsplatform. Daarnaast stelt het bedrijf de accommodatie beschikbaar voor bijeenkomsten e.d.</p> <p>De Schildkamp doet een investering van 20 uur in het project, hetgeen overeenkomt met een cofinanciering van € 1.000,-</p>

Lessons learned

Ervaringen uit eerdere publiek-private samenwerkingsprojecten van ROC Rivor leren ons dat het uitvoeren van soortgelijke projecten binnen grote projectorganisaties een extra moeilijkheidsgraad vormt. Dit kan het besluitvormings- en ontwikkelproces log maken, waardoor er minder snel en flexibel ontwikkeld kan worden. Er is daarom gekozen om met een selecte groep bedrijfspartners te ontwikkelen. De aangesloten bedrijven lopen voorop in hun ambities om hun profilering en werving te verbreden en willen hier binnen het samenwerkingsverband werk van maken. Vervolgens wordt de samenwerking uitgebreid naar een breed netwerk van partners om te zorgen voor het benodigde brede draagvlak in de regio. De uitbreiding van het netwerk vormt dan ook een van de speerpunten in het projectplan.

7. Vervolgactiviteiten (mogelijke follow-up, wat gebeurt er met de resultaten, wie gaat er mee verder?)

Evaluatie

Naast de evaluaties die in het kader van de pilots plaatsvinden, zal ook de voortgang van het project geëvalueerd worden. Dit gebeurt op drie niveaus.

1. Bij de uitvoering van het project worden er duidelijke projectresultaten benoemd, die volgens de planning opgeleverd dienen te worden. Aan de hand van maandelijkse updateverslagen wordt de projectleider door de ontwikkelaars (docenten, ontwikkelaars van Codename Future en contactpersonen bij bedrijven) op de hoogte gehouden van de voortgang. Op dit niveau zal er met name geëvalueerd worden tussen de projectleider en de ontwikkelaars. Bij afwijkingen zullen hier acties op ondernomen worden en wordt het plan bijgesteld.
2. Op het tweede niveau zal er geëvalueerd worden over de prognose voor de projectdoelstellingen. Dit gebeurt tussen de projectleider en de stuurgroep. De taak van de stuurgroep is om de projectdoelstellingen in de gaten te houden. Zij komen drie maal per jaar bij elkaar. De projectleiding zal voorafgaand aan de stuurgroepvergaderingen middels voortgangsverslagen evalueren op de resultaten die bereikt zijn in de werkgroepen en op welke manier deze bijdragen aan het bereiken van de projectdoelstellingen. Tevens zal de projectleiding rapporteren over de financiële voortgang van het project. De projectleiding signaleert afwijkingen en indien nodig worden die met voorstel voor aanpak besproken in de stuurgroep en vindt bijsturing plaats.
3. Tussentijds en aan het eind van het project wordt de totale voortgang geëvalueerd. Dit gebeurt vanuit de perspectieven van verschillende stakeholders. Er wordt gekeken in hoeverre de beoogde doelstellingen en opbrengsten gerealiseerd zijn. Daarnaast worden de samenwerking en tevredenheid (o.a. middels enquêtes) geëvalueerd en worden nieuwe mogelijkheden met betrekking tot verbetering en verduurzaming verkend. De geleerde lessen worden benut bij de uitbreiding van het bedrijvensnetwerk en de implementatie van de ontwikkelde producten.

Implementatie

Om te zorgen voor een duurzame verandering, is het belangrijk om het ontwikkelde platform en de programma's in te bedden en te verankeren in de werkwijze van zowel de partnerbedrijven als ROC Rivor. De samenwerkende partners beogen daarnaast om de huidige samenwerking uit te breiden naar een breder netwerk van partners in de regio. Een breed netwerk dat het platform erkent en ondersteunt, is cruciaal voor het succes van het matchingsplatform. Vanaf september 2020 wordt hier dan ook specifiek aandacht aan besteed. Daarnaast zijn werving van nieuwe partners en het implementeren van het platform met een breder netwerk aan regionale MKB-bedrijven als uitdrukkelijke activiteiten in het projectplan opgenomen. Een belangrijk middel hiervoor is het Talent Event, waar jaarlijks zo'n 50 bedrijven mee bereikt en geënthousiasmeerd kunnen worden voor het platform. Dit houdt in dat er nieuwe partnerbedrijven worden geworven en dat ook zij gecoacht worden in hun werving en profilering. De beoogde successen van het matchingsplatform kunnen zich als een olievlek in een groter verband verspreiden.

Daarnaast zullen de geleerde lessen uit de pilots gebruikt worden om het onderwijsprogramma voor een breder studentenaantal en andere sectoren in te richten. Ook wordt de werkwijze verankerd in het alumnibeleid, zodat startende mbo'ers ook na afronding van hun opleiding hun e-portfolio mee kunnen nemen en blijven ontwikkelen. Zo ontstaat er een doorlopende ontwikkellijn, die begint in het onderwijs en gedurende de gehele loopbaan doorloopt. Een Leven Lang Ontwikkelen wordt zo een onlosmakelijk onderdeel van de arbeidsmentaliteit in Rivierenland.

Tot slot hebben Codename Future en Timing als landelijke aanbieders de ambitie om dit in Rivierenland ontwikkelde platform verder uitbreiden naar andere regio's in Nederland.

Verduurzaming

De partners zijn zeer gemotiveerd om van deze samenwerking een succes te maken. De partners vinden het van groot belang dat men na 2020 blijft werken aan de inclusieve arbeidsmarkt in Rivierenland en het ontwikkelen van talent in de regio. Uit de tussentijdse evaluaties zal blijken of de partners en stakeholders tevreden zijn en waar de samenwerking verbeterd kan worden.

Om ervoor te zorgen dat de samenwerking ook na afloop van het project wordt voortgezet, is het van belang dat er een goed proces opgezet wordt, waarin de partners verkennen wat een werkbaar model is voor verduurzaming. Tijdens de projectperiode wordt daarom met de bedrijven afgestemd wat zij ervoor over hebben om deze matching en persoonlijke ontwikkeling blijvend te bekostigen. Voor het platform wordt een business case ontwikkeld, waarmee het belang voor de verschillende stakeholders en de zakelijke rechtvaardiging vastgelegd worden. Dit biedt een solide basis voor de verduurzaming van het project. Een van de ideeën die in de business case wordt verkend, is een lidmaatschapsfee voor bedrijven, om gebruik te kunnen maken van de services die het platform biedt en de applicaties en cursussen die ze afnemen.

Met veel plezier zullen we eind 2020 een presentatie aan de Economic Board geven over de behaalde resultaten, de knelpunten, verworven kennis en oplossingen.

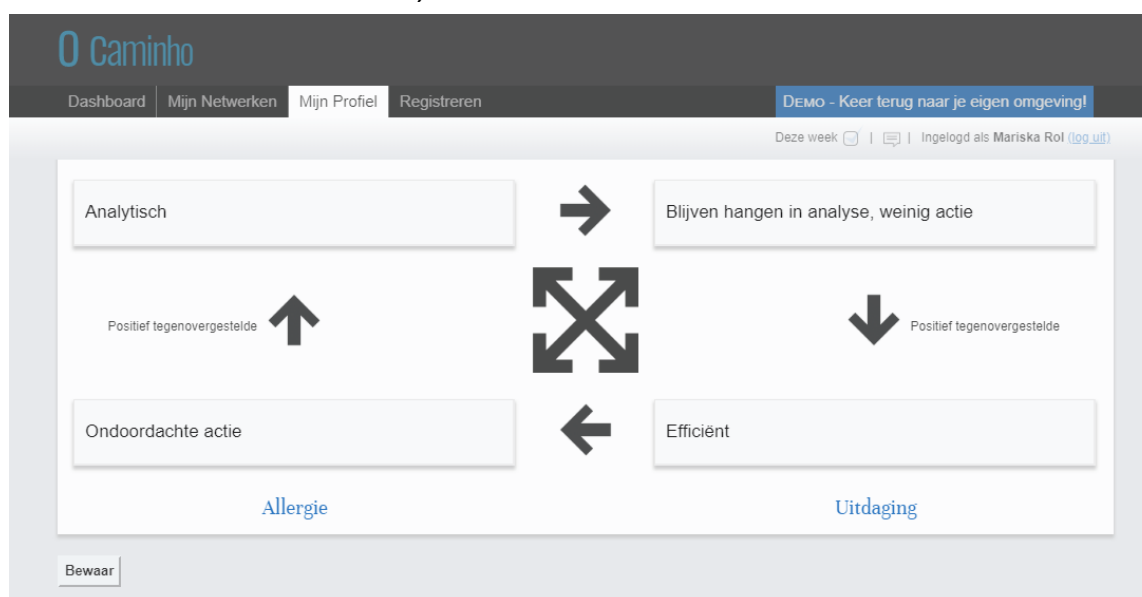
Bijlage 1: bestaande onderdelen en applicaties

Momenteel worden er al onderdelen en applicaties gebruikt, die geschikt gemaakt kunnen worden voor de arbeidsmarkt in Rivierenland. Het betreft de volgende onderdelen/applicaties, waarbij de rollen en toegevoegde waarde van de participanten inzichtelijk worden:

- Codename Future; heeft **cursussen en inhoud** ontwikkeld voor de persoonlijke ontwikkeling, soft skills (21e eeuwse vaardigheden) die aansluiten bij het werk.
- ROC Rivor; biedt uiteenlopende **vakcursussen** voor de ontwikkeling in het beroep (in het kader van Leven Lang Ontwikkelen), variërend van lascursussen tot boekhouden. Daarnaast biedt Rivor de mogelijkheid om **verworven competenties** om te zetten (via een opleidingstraject) tot een **erkend diploma** en biedt Rivor **InCompany-trainingen op maat**. ROC Rivor ontwikkelt momenteel ook programma's voor o.a. **projectmanagement en ondernemerschap**. Deze zijn toegespitst op werkenden en de arbeidsmarkt Rivierenland.
- **SkillZilla**; stelt gebruikers in staat een helder skillpaspoort (e-Portfolio) van zichzelf op te stellen, bestaande uit soft en hard skills, aangevuld met verschillende gevalideerde persoonlijkheidstesten. SkillZilla biedt daarnaast loopbaanadvies, een trackrecord en geeft een beeld van wie een persoon is en wat deze kan. Buiten dat het skillpaspoort solitair gebruikt kan worden als CV-ervanger, is SkillZilla een matchingsplatform waarop werk, stages en opdrachten gevonden kunnen worden.
- **O'Caminho**: een communicatie-applicatie gericht op persoonlijke ontwikkeling en coaching door werkgevers. Op de facebook-achtige applicatie krijgt een werknemer of student allerlei toegesneden push-opdrachten aangeboden, gericht op de ontwikkeling van soft skills en reflectie op de beroepspraktijk. Docenten, begeleiders of collega's vervolgens reageren, feedback geven en een beoordeling toevoegen. Daarnaast bevat de omgeving diverse reflectietools (zoals een kernkwadrantenanalyse, zie bijlage 2 ter illustratie).

Illustratie van O'Caminho

O'Caminho. Kernkwadrantenanalyse.



O'Caminho. Facebook-achtig dashboard met ontwikkelingsactiviteiten (push-opdrachten) en feedbackmogelijkheden.

Illustratie van SkillZilla (Skillpaspoort)