

Bijlage 4 – Programma van Eisen Matching- en Carrière-Tool

Doelen, uitgangspunten en functionele eisen

Het overkoepelend onderzoeksprogramma Talent in de Regio heeft als doelstelling om door middel van arbeidsmarkt-monitoring relevante arbeidsmarktpartijen in staat te stellen hun eigen beleid/gedrag aan te passen. Die partijen zijn in ieder geval onderwijsinstellingen, werkgevers- en werknemersorganisaties, gemeenten en UWV. Een doel van het Talent in de Regio programma onderdeel-doel is deze partijen arbeidsmarktinformatie te verschaffen als basis voor beleid om de arbeidsmarktwerking en de kwantiteit en kwaliteit van matches op korte en lange termijn kunnen helpen vergroten. Daarvoor worden gegevens verzameld met behulp van een Matching en Carrière-Tool. De analyses bieden handreikingen voor betekenisvolle interventies. De ontwikkeling van deze Tool is belegd bij een stuurgroep MCT, die nu een Stichting vormt.

De stichting in oprichting heeft twee doelstellingen met het laten ontwikkelen en beschikbaar stellen van een Matching- en Carrière-tool:

1. Organiseren van de optimale match tussen werkgevers en (potentiële) werknemers op de (regionale) arbeidsmarkt.
2. Het verzamelen van gegevens voor (regionale) arbeidsmarktmonitoring binnen het onderzoeksprogramma van Talent in de Regio (TidR).

Definities van begrippen

Met Talent en Talenten bedoelen we iedereen: studenten, zzp-ers, werkenden, werkzoekenden; al het potentieel arbeidsmarkt talent; de totale beroepsbevolking.

Met Opleiders bedoelen we alle partijen die bijdragen aan het kwalificeren. Het gaat dus niet alleen om reguliere publieke bekostigde onderwijsinstellingen in het initiële onderwijsbestel, maar ook om particuliere opleidingsinstituten, en samenwerkingsverbanden zoals Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen (O&O-fondsen). Een deel van de Opleiders is ook een certificerende instelling die vanuit een wettelijke verplichting om de kwaliteit van de opleiding te borgen stageopdrachten, (afstudeer- en andere) opdrachten bij werkgevers moeten kunnen beoordelen op de kwaliteit en of deze passen bij een opleiding.

Uitgangspunten

- De matchings-en carrière tool (MTC) is vrij toegankelijk voor al het 'talent', voor alle werkgevers, en alle opleiders in Noord-Nederland.
- De matchings-en carrière tool (MTC) is ingericht om de individuele ontwikkeling en mobiliteit tussen sectoren en beroepen maximaal ondersteunen.
- De matchings-en carrière tool (MTC) is ingericht zodat alle niveaus er mee kunnen werken: van ongekwalificeerd tot en met gepromoveerd.
- De matchings-en carrière tool (MCT) is ingericht voor het skills-based matchen van vraag en aanbod: werkgevers, studenten, werkzoekenden en opleiders en andere Intermediaire organisaties,

De MCT ondersteunt regionale arbeidsmarktmonitoring, waardoor arbeidsmarktpartijen (zoals overheden onderwijsinstellingen, werkgevers- en werknemersorganisaties, publieke en private arbeidsmarktintermediairs) beter in staat zijn hun eigen beleid/gedrag aan te passen om kwantiteit en kwaliteit van de matches op korte en lange termijn verder te helpen vergroten. Dat gebeurt mede op basis van wetenschappelijk onderzoek; en de tool wordt in wisselwerking met dergelijk onderzoek doorontwikkeld.

- Deelnemers aan de MCT stemmen via de algemene voorwaarden in met de voorwaarde dat hun informatie geanonimiseerd gebruikt kan worden voor dergelijk toegepast wetenschappelijk onderzoek.
- De huidige en veranderende - toekomstige - vraag naar arbeid met en vóór werkgevers (kwantitatief en kwalitatief) in beeld te brengen en het potentieel van werknemers zichtbaar te maken.
- (Aankomende) studenten - van voor het moment van studiekeuze tot ver na afstuderen en vlak voor pensionering – kunnen zich via de tool informeren over de veranderende vraag naar arbeid, zodat zij hun opleidingskeuzes op de veranderende vraag van werkgevers kunnen aanpassen;

1	Aanbod: studenten/werkzoekenden/werkenden
	Aanmaken/bewerken/verwijderen profiel(en) (cv) ○ Op basis van de volgende profiel-componenten: personalia, profiel ('wie ben ik en wat zoek ik?'), kwalificaties (diploma's opleidingen, certificaten cursussen) werkervaring, eigenschappen, skills (vaardigheden/competenties), hobby's. ○ Skills-gebaseerde zelftest(en) t.b.v. opstellen competentieprofiel. Mogelijkheid voor gebruikers minimum aan verplichte basisinformatie in te vullen en overige informatievelden optioneel/later aan te vullen.
	Aanmaken/bewerken/verwijderen matchprofiel(en) (profielen waarbij de student/werkzoekende d.m.v. zoekvelden één of meerdere zoekprofielen kan aanmaken): - Profielen kunnen worden gedefinieerd als een combinatie van: skills, Kwalificaties/opleiding, werkervaring, regio
	Het talent kan in de tool 'stage', 'opdracht', 'werk' of een 'opleiding' zoeken. Voor talent en werkgever geldt, dat men daarbij scherp moet kunnen afbakenen wat men precies zoekt, en alleen bijbehorend aanbod vindt: stage voor derdejaars HBO-Rechten studenten voor 1 semester dat begint in februari 2023 De zoekresultaten kunnen voor- en achteraf gefilterd worden op de volgende criteria: ○ Beroepsgroepen (BRC), ○ Opleidingen, ○ Sectoren (SBI),

	○ Werk en denkniveau in NLQF, ○ Locatie en straal, ○ Voltijds/deeltijd/duaal, ○ Type contractvorm.
	Mogelijkheid tot importeren van PDF- en Word-files bijvoorbeeld documenten uit je opleiding (diploma, portfolio)
	Signaleren eventuele skills gaps tussen (talent en functie)profiel/vacature
	De gebruiker moet voor hem of haar interessante vacatures of adviezen kunnen opslaan als favoriet.
2	Vraag: (werkgevers/bedrijven/ arbeidsorganisaties)
	De werkgever kan in de tool bijvoorbeeld een ‘derdejaars stagiair hbo-werktuigbouwkunde’, een ‘zzp-er’, of ‘werknemer’ zoeken. De werkgever kan een bedrijfsprofiel, functieprofiel en een vacature, stageopdracht of afstudeeropdracht aanmaken. Criteria: ○ Aanmaken/bewerken/verwijderen bedrijfsprofiel(en) – bijvoorbeeld o.b.v. regio, type industrie, grootte, soort organisatie (structuur, missie, visie) ○ Organisatie: functieprofielen bestaande uit afzonderlijk vindbare taken en bijbehorende skills die binnen het bedrijf/organisatie voorkomen. Vacatures verwijzen naar bijbehorende functieprofielen maar bevatten aanvullende informatie conform gebruikelijke advertenties, en worden zijn vindbaar op gevraagd skills ○ Aanmaken/bewerken/verwijderen opdrachtomschrijving baan (onder ‘baan’ verstaan we niet alleen ‘regulier’ betaald werk in loondienst bij een werkgever, maar ook stage of afstudeeropdracht uit een specifieke reguliere opleiding, een opdracht voor een zelfstandige.)
	Zoeken naar relevante opleidingen voor personeel door medewerkers van personeelsafdelingen van werkgevers, bedrijven en arbeidsorganisaties.
	Zoek- en matchingsmogelijkheden vacaturetypen/sollicitaties, specifiek naar type, opleidingsniveau, functie.
3	Onderwijsinstellingen
	Opleiders kunnen een profiel van de opleidingsorganisatie aanmaken en van elke opleiding, cursus of trainings-aanbod aanmaken.
4	Matchingsfunctionaliteit
	De tool kan een ‘baan’ matchen aan een ‘talent’. Met matching bedoelden we het aangaan van een (arbeids)relatie, een overeenkomst of opdracht, tussen vraag en aanbod, tussen talent en een werkgever. De tool matcht de (zoek)profiel(en), bedrijfs-/organisatieprofielen en/of concrete vacatures. • Mogelijkheid tot zelf samenstellen match-profiel • Competentiegericht matching: mogelijkheid (naast grote integrale diploma’s) microcredentials te (h)erkennen. • Mogelijkheid om stages, vacatures, kandidaten te labelen op bruikbaarheid en te bewaren door gebruikers. • Matchen o.b.v. matchprofiel bestaande uit profiel-componenten (+ mogelijkheid te selecteren op welke componenten je wilt matchen).

	• Matching vindt ten minste plaats op basis van: opleiding/scholing, (diploma/kwalificatie/certificaten); werkervaring; individuele competenties/skills. • De gebruiker kan matchingscriteria (bijv. regio) desgewenst zelf instellen.
	Matchen o.b.v. skills Aangesloten bij Europese ESCO indeling
	De tool matcht opleidingsaanbod skill based aan talenten en aan werkgevers. Dit kan op verschillende manieren: • De tool matcht op basis van skills opleidingen en arbeidsmarkttrajecten die door opleiders en aanbieders op het platform worden geplaatst. • De tool matcht opleidingen en arbeidsmarkttrajecten uit externe datasets zoals edu-dex, RIO of andere datasets. Deze matches komen tot stand doormiddel van koppelingen op beroep, op sector of op basis van zoekwoorden – zoals specifieke skills.
	Ad-hoc zoeken met zoekterm, à la Google- vrije tekstzoekvelden
	Wat betreft competentiegericht matchen volgen en sluiten we zoveel mogelijk aan bij de ontwikkeling van een gemeenschappelijk taal op het gebied van competenties. Deze is nog in ontwikkeling maar kan consequenties hebben voor het gebruik van de juiste definities en begrippen
5	Interne (logische) structuur van de tool
	Privacy by design als uitgangspunt.
	De tool beschikt over een zodanige granulaire autorisatiestructuur dat het volgende uitgangspunt kan worden geïmplementeerd: Iedereen is eigenaar van zijn of haar eigen profiel. Specifieke gegevens worden alleen gedeeld met anderen wanneer de eigenaar toestemming geeft.
	De tool beschikt over een zodanige granulaire autorisatiestructuur dat het volgende uitgangspunt kan worden geïmplementeerd: De werkgever is eigenaar van het bedrijfsprofiel en de bijbehorende gegevens.
	In basis kent de tool de volgende gebruikersrollen: - Gebruiker Talent (student/werkzoekende/werkende/ZZP-er) - Gebruiker arbeidsmarkt (organisatie/bedrijf) - Gebruiker intermediair (onderwijsinstellingen, stagecoördinator, sociale dienst, recruiter)
6	Uitwisselbaarheid van data (vraag en aanbod)
	Het systeem <i>is in staat</i> om te koppelen met andere tools, zoals: ○ (Matchings)systemen van (onderwijs)instellingen ○ (Matchings)systemen van werkgevers/bedrijven (te beginnen met HR). ○ (Matchings)systemen van intermediairs (regelingen en opleidingsaanbod). ○ (Matchings)systemen bij gemeenten en UWV.

	'In staat zijn' houdt in dat deze koppelingen niet aanwezig hoeven te zijn, en ook niet in opdracht van de Stichting worden gebouwd. Genoemde partijen kunnen daartoe ooit zelf opdracht verstrekken.
	Het systeem kan ontwikkelingen volgen die voortkomen uit het programma "Verbeteren Uitwisselen Matchingsgegevens (VUM)", een programma van VNG, UWV en het ministerie van SZW. Doelstelling is om mogelijk te maken dat gemeenten, UWV, WSP's, SW-bedrijven, re-integratiebureaus en private partijen elkaars profiel- en vacaturegegevens (matchingsgegevens) kunnen benutten. Om meer matches te kunnen maken, mensen aanbetaald of onbetaald werk te helpen, over regio- en organisatiegrenzen heen. En daarmee de dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers te verbeteren.
	De tool gebruikt de standaard voor uitwisseling van cursusgegevens Edudex cursusgegevens (https://www.edudex.nl/), en Progress (RUG) en andere gebruikte oplossingen voor afnemers, opleiders en ketenpartners.
	De tool volgt en hanteert de standaard voor gegevensuitwisseling die landelijk door onderwijsinstellingen wordt ontwikkeld in RIO , het landelijk register onderwijsaanbod, onderwijsorganisatie en contactgegevens
7	Vullen van de tool met vraag en aanbod + creëren van massa
	Vullen van de database met externe vacatures. Koppeling met Jobdigger, Textkernel, of een functioneel equivalent.
	Crawl technologie voor bedrijfsprofielen (niet voor persoonsprofielen/data). Bijv. KvK t.b.v. ophalen up-to-date gegevens werkgevers. Wettelijk toegestane geautomatiseerde vulling van het systeem met publiek beschikbare informatie over bedrijven is werkend, zodat de administratieve last voor de bedrijven wordt geminimaliseerd en er snel een grote hoeveelheid bedrijven kan worden aangesloten.
8	Generieke eisen aan functionaliteit
	Opschoonfunctionaliteit: ten behoeve van het handhaven van de kwaliteit van de data dient de toepassing te beschikken over hulpmiddelen voor het invoeren, controleren en beheren van de data.
	De dialoogvensters zijn ook begrijpelijk en daardoor bruikbaar voor en door minder geletterden.
	Het systeem voldoet aan de richtlijnen voor toegankelijkheid websites conform de Europese standaard EN 301 549, dit staat gelijk aan WCAG 2.1, niveau A en AA. Deze wettelijke eis is van toepassing voor publieke websites.
	De applicatie is, zowel Engelstalig als Nederlandstalig.
	De applicatie kent een Responsive webdesign zodat de webinterface zich aanpast aan het gebruikte apparaat.
9	Beheer, inclusief helpdesk
	Technisch beheer Het technisch beheer is verantwoordelijk voor het in stand houden van een operationeel systeem, d.w.z. zowel apparatuur als programmatuur, gegevensverzamelingen die daarbij gebruikt moeten worden en communicatiemiddelen, inclusief back-up & recovery. De Opdrachtnemer is verantwoordelijk voor het technisch beheer, deze activiteiten maken dan ook deel uit van de Inschrijving.
	Applicatiebeheer Het applicatiebeheer is verantwoordelijk voor de juiste technische configuratie en in stand houden van de MCT-applicatie. Dit betreft zowel het standaardonderhoud op de software als het onderhouden van koppelingen en eventueel maatwerk. Onderdeel van

	applicatiebeheer is ook het up-to-date houden van de software en het zorgen dat de software blijft voldoen aan nieuwe wet en regelgeving. Bij een applicatie kan men stellen dat het functioneel beheer bepaalt wat er gedaan moet worden en het applicatiebeheer geeft vervolgens aan of dit in de applicatie kan, hoe dit dient te gebeuren en voert dat ook uit. Applicatiebeheer is de spil tussen functioneel beheer en technisch beheer. De Opdrachtnemer is verantwoordelijk voor het applicatiebeheer, deze activiteiten maken dan ook deel uit van de Inschrijving.
	Functioneel beheer Het functioneel beheer is verantwoordelijk voor het optimaal ondersteunen van de gebruikers van de MCT-applicatie en richt zich vooral op gebruikersbeheer, gebruikersondersteuning, communicatie naar gebruikers over de toepassing en implementatie van nieuwe functionaliteiten. Het functioneel beheer werkt eigenlijk naar twee kanten. In de eerste plaats buit het functioneel beheer de gebruiksmogelijkheden uit door de gebruikerspopulatie te wijzen op een - soms nieuwe - manier van werken die maximaal gebruik maakt van de reeds aanwezige functies. Anderzijds volgt het functioneel beheer idealiter ook nauwlettend hoe de ICT-voorziening gebruikt wordt, welke onvolkomenheden erin zitten en wat de wensen zijn van de gebruikerspopulatie die tot wijziging van de voorziening kunnen leiden. Functioneel beheer is ook aanspreekpunt voor de opdrachtnemer. Het functioneel beheer wordt uitgevoerd door de opdrachtgever (de Stichting) en maakt geen deel uit van de gevraagde dienstverlening.
	Helpdesk Ten behoeve van de ondersteuning van de opdrachtgever (de Stichting) stelt de Opdrachtnemer een helpdesk ter beschikking. Deze helpdesk is ook aanspreekpunt voor incident- en probleemafhandeling.
	De Opdrachtnemer dient adequaat te anticiperen en te reageren op wijzigingen in wet- en regelgeving. Indien dit met zich meebrengt dat een update of upgrade van de oplossing vereist is, dient dit kosteloos en ruim voor de inwerkingtreding van de veranderende wet- en regelgeving te zijn aangepast in de oplossing. Tevens dient de Opdrachtnemer ervoor te zorgen dat de veiligheid van de applicatie wordt geborgd. Hiervoor dient de Opdrachtnemer (reactief) bekende security-issues op te lossen, maar zich ook (pro-actief) te informeren over mogelijke verbeteringen qua security en deze te implementeren. Tijdens de concretiseringsfase zal dit aspect in detail worden afgestemd met Opdrachtgevers en in de (verwerkers)overeenkomst worden vastgelegd.
	Beheer conform SLA op basis van door de leverancier gehanteerde standaard, maar wel na finalisering met de Stichting. - De beschikbaarheid van de oplossing is minimaal 99.5% gedurende 24/7. - De beschikbaarheid van de helpdesk is minimaal op werkdagen van 8:30u tm 17:00u.

10	ICT architectuur
	Eisen aan de op te leveren software: • De op te leveren toepassing dient schaalbaar naar tenminste Noord-Nederlandse schaal te zijn, zowel qua aantallen gebruikers, data en documenten als performance bij het doorzoeken en tonen van resultaten en het matchen van data. • Deze dient de veilige toegang tot de eigen profielen en overige persoonlijke data te ondersteunen door middel van multi factor authenticatie en encryptie. • De applicatie dient bij aanvang tenminste één uniforme interface met een eenduidig webadres te kennen voor de gebruikers, zodat direct begonnen kan worden met het vullen van profielen en het toepassen van matching. • De ICT architectuur van de applicatie ondersteunt doorontwikkeling in de richting van meer integratie in de eigen websites van deelnemende organisaties.