

Bijlage R - Begrippenlijst Programma van eisen CVS, LMS en usecases

Cliëntvolgsysteem

Loopbaanpad	De weg, vanaf datum in dienst (inclusief een evt. voortraject) tot aan datum uit dienst, die de medewerker zelf aflegt in werk bij Pantar (prestaties, werksoorten en plekken) en ontwikkeling (vakvaardigheden, competenties, kennis), inclusief de evt. uitval in arbeidsongeschiktheid of andere persoonlijke zaken privé, die van invloed zijn (geweest) op het functioneren in het werk.
Loopbaandossier	De digitale plek waarin alle gegevens staan (in afstemming met HR-systeem, geen onnodige dubbelingen) vermeld van de medewerker, zowel in historie als actueel en naar de toekomst toe, die van belang zijn voor en te maken hebben met de loopbaan van de medewerker, wat betreft werk, aanpassingen, begeleiding en ontwikkeling. Daaraan kunnen alle doelen, acties, evaluaties, gesprekken, interventies, leerlijnen en plannen worden vermeld of gekoppeld die bijdrage aan het loopbaanpad van de medewerker.
Medewerkersprofiel	Het profiel van de kandidaat of medewerker met daarin informatie, zoals: NAW-gegevens, de sociale leefgebieden, de vastgestelde beperking en het begeleidingsadvies.
Loopbaanplan	Het plan voor een bepaalde periode, een jaar of looptijd van het contract, jaar, dat de coach, in afstemming met de werkbegeleider, samen met de medewerker opstelt. Deze bevat de afgesproken concrete doelen met concrete acties om aan te werken in gedrag, werk en ontwikkeling, de concrete acties en interventies, maar ook de voorwaarden die daarbij nodig zijn qua begeleidingsbehoefte, werkinstructie, werkinhoud en werkomgeving passend bij de beperkingen/kerngedragingen van de medewerker.
Loopbaanflow	Een template waarin met een uniform ingerichte gesprekscyclus met evaluatiemomenten en bijbehorende acties voor een specifieke doelgroep medewerkers als basis in het loopbaandossier.
Gesprekscyclus	De verschillende gesprekken ter ondersteuning van de loopbaanbegeleiding, waaronder het loopbaangesprek (opstellen of bijstellen van het loopbaanplan) de evaluatiegesprekken, tussentijds en afrondend voor afloop van de periode.
Instrumenten	Beschikbare vragenlijsten, tests, praktijkoefeningen of werkopdrachten, die als doel hebben enerzijds om de medewerker meer in beeld te krijgen, dus meer inzicht te krijgen in het willen, kunnen en de leefgebieden van de medewerker en anderzijds gerichte oefeningen om aan een aspect daarvan te werken. (Als onderdeel van het loopbaanplan)
Leerlijn	Gestructureerde scholingsaanbod vanuit Pantar voor een specifieke groep (werkprofiel, werksoort, functie) met diverse opleidingsactiviteiten, te volgen in een bepaalde volgorde met toetsingsmomenten en afronding incl. certificering of diplomering.
Leerplan/ Leerpad	De route die de medewerker zelf doorloopt om zich te ontwikkelen in houding, gedrag, competenties, kennis en vakvaardigheden. De concrete leerdoelen en acties worden in het loopbaanplan

	vastgelegd. In de evaluaties van het loopbaanplan wordt de voortgang ervan besproken en vastgelegd.
Interventies	De inzet van acties, afspraken of middelen om doelen op het gebied van gedrag of competenties in het loopbaanplan te realiseren.
Integratieve gedragsmodel	Het model voor als handvat voor methodisch motiveren en activeren van mensen. Het model stelt dat het gaat om motivatie en gedrag gaat om 2 factoren: willen en kunnen. Bij het begeleiden van een medewerker in de loopbaan, werk en ontwikkeling, is het van belang om te weten hoe het zit met het willen en kunnen. Het model geeft handvatten welke aspecten je daarbij meer inzicht kan geven, zodat je gericht een medewerker kan helpen, zichzelf verder te helpen.
Leefgebieden	Deze gebieden helpen bij het in kaart brengen van de eigen kracht van de burger. Het functioneren van een medewerker wordt mede bepaald hoe zijn eigen kracht om zichzelf verder te helpen in zijn leven, is ontwikkeld. Dit is belangrijk aspect van de loopbaanbegeleiding. Om het in kaart te brengen en waar nodig hierin te ondersteunen of te activeren. De leefgebieden zijn: zingeving, wonen, financiën, sociale relaties, lichamelijke gezondheid, psychische gezondheid en activiteiten, zoals hobby's (naast werk)' (bron Movisie).
Loonwaardebepaling	Vaststellen van de arbeidsprestatie is van de medewerker aan de hand van vastgestelde criteria, Tempo, Kwaliteit en Netto werktijd. Onderzoek wordt gedaan door expert van de gemeente Amsterdam.
Loondispensatie	Betreft medewerkers komend met een Wajong uitkering. Loonwaardebepaling wordt gedaan arbeidskundige van de UWV.
Screening	Onderzoek doen naar achtergrond en werkverleden van de kandidaat om op basis daarvan te bepalen of de kandidaat in staat is om te werken bij Pantar. Dit is al of niet met input van de verwijzer.
Routebepaling	Het bepalen welk traject of subsidie daarbij passend is. Dit is al of niet met input van de verwijzer.
Matching	Op basis van iemands capaciteiten, kennis, ervaring en wensen/ambitie een koppeling maken met een openstaande passende (profielisen) vacature.
Proefplaatsing	Mensen met behoud van uitkering aan het werk voor een korte periode, max 2 maanden. Werkgever moet verklaren dat hij van plan is een contract van tenminste 6 maanden daaropvolgende aan te bieden, voor minimaal hetzelfde aantal uur als de proefplaatsing. Er is bij werkgever gereede twijfel of kandidaat het werken aan kan. Werkgever kijkt of de kandidaat goed functioneert. UWV of Gemeente moet toestemming geven voor proefplaatsing.
Plaatsing	Besluit en afspraken over datum start van de medewerker met concrete werkplek, welke werkbegeleider en de daaraan verbonden kennismaking georganiseerd door de coach.
Traject	Werken met behoud van uitkering en zonder arbeidsovereenkomst binnen een vooraf afgesproken periode. Trajecten kunnen verschillende doelen hebben: zoals re-integratie, arbeidsfit maken, arbeidsdiagnose, etc.

Doelgroep	Een groep, die valt binnen een bepaalde subsidieregeling of gemeentelijke regeling, die beschermd werk of werk met extra begeleiding en gerichte arbeidsontwikkeling, vaak met een formele indicatie van beperkingen, SW-indicatie of opgenomen in het doelgroepenregister.
Kandidaat	Een persoon, zonder werk met een afstand tot de arbeidsmarkt, die op zoek is naar een baan met extra begeleiding en/of een traject om aan het werk te komen.
Medewerker	Medewerker met een afstand tot de arbeidsmarkt, die een beperking en/of belemmering in werk heeft.
Coach	De persoonlijke begeleider van de medewerker, die medewerkers doelgericht begeleidt in hun loopbaan, met kennis van de specifieke gedragscategorieën en beperkingen van medewerkers, talenten van de medewerkers arbeidsontwikkeling waar mogelijk en in duurzame inzetbaarheid.
Teammanager Coaches	De leidinggevende van de coach.
Werkbegeleider	De begeleider op de werkvloer, die de medewerker instrueert en aanstuurt in werk op arbeidsprestaties, aanspreekt op houding en gedrag en het leren van vakvaardigheden, ontwikkelen van competenties in het werk faciliteert en begeleidt.
Manager Werkbedrijf	De leidinggevende van de werkbegeleider. De manager verantwoordelijk voor een werkbedrijf met daarbij passende werksoorten en de daarbij nodige personele formatie.
Verwijzer	De ondersteuner van de kandidaat, zoals een jobcoach, die de kandidaat begeleidt naar werk in combinatie beschikbare middelen en trajecten.
Loonwaarde specialist	De deskundige van de gemeente, die verantwoordelijk is voor de loonwaarde beoordeling van de medewerker, volgens een daarvoor vastgestelde loonwaarde systematiek, op basis waarvan het arbeidsvermogen van de medewerker wordt bepaald en daarmee de aanvullende loonkostensubsidie voor de werkgever.
Werkprofiel	Het profiel van benodigde kennis, algemene vereisten, vaardigheden (sociaal en vakmatig) en competenties. Binnen een profiel kan sprake zijn van niveaus. Deze kunnen weer verbonden zijn aan het doorlopen van een leerlijn.
Signaleringsplan	Belangrijk informatie over negatieve kenmerken van de beperking van de medewerker, die een veiligheidsrisico of gezondheidsrisico met zich mee kan nemen voor zichzelf en/of voor een ander. Welke gedragingen daarbij horen en welke afspraken gemaakt worden over tegenmaatregelen ter interventie.

Leermanagementsysteem

Leerdossier	Overzicht van alle gevolgde leeractiviteiten en opleidingen en de daarbij behorende certificaten of diploma's.
Opleiding	Dit zijn alle scholings- of leeractiviteiten, die Pantar aanbiedt of faciliteert aan medewerkers.
Leerlijn	Gestructureerde scholingsaanbod vanuit Pantar voor een specifieke groep (werkprofiel, werksoort, functie) met diverse opleidingsactiviteiten, te volgen in een bepaalde volgorde met toetsingsmomenten en afronding incl. certificering of diplomering.

Leerpad	De route die de medewerker zelf doorloopt om zich te ontwikkelen in houding, gedrag, competenties, kennis en vakvaardigheden. De concrete leerdoelen en acties worden in het loopbaanplan vastgelegd. De leeractiviteiten zelf worden via het LMS georganiseerd en gefaciliteerd. In de evaluaties van het loopbaanplan wordt de voortgang ervan besproken en vastgelegd.
Werkprofiel	Het profiel van benodigde kennis, algemene vereisten, vaardigheden (sociaal en vakmatig) en competenties. Binnen een profiel kan sprake zijn van niveaus. Deze kunnen weer verbonden zijn aan het doorlopen van een leerlijn.