

# Release notes Performance Management

Release 2018-11

Versie 1.0

# Inhoud

<b>Nieuw</b>	<b>3</b>
1. Optie om toestemming voor beoordelingen te verlenen of in te trekken	3
<b>Opgeloste meldingen</b>	<b>5</b>
2. Toegevoegde competenties RPM zijn niet zichtbaar in het rapport (change 885182, change 8138098)	5
3. Label gewijzigd voor checkbox Goal management (change 885187)	5
4. Gemiddelde feedback in de cyclus is onjuist (change 1027291)	6
5. Actieplan uit 2e gesprek wordt niet getoond in 4e gesprek als optionele 3e gesprek ontbreekt (change 964208)	7
<b>Gewijzigd en verbeterd</b>	<b>7</b>
6. Score is niet verplicht voor uitgeschakelde tabbladen in de Gesprekscyclus	7

Dit document bevat een beschrijving van nieuwe functionaliteiten en verbeteringen in deze release. De wijzigingen komen deels voort uit meldingen van onze klanten. Waar het relevant is, verwijzen wij met een nummer naar ons interne systeem waarin wij meldingen van klanten (change ..... ) registreren.

## Nieuw

### 1. Optie om toestemming voor beoordelingen te verlenen of in te trekken

#### Waarom

Een beheerder wil controle hebben over het moment waarop een manager/werknemer toegang krijgt tot lopende beoordelingen.

#### Hoe

Klanten kunnen deze instelling als volgt configureren:

- Meld u aan als beheerder
- Ga naar de pagina *Instellingen* en klik op *Overige instellingen* in het menu aan de linkerkant
- De instelling 'Toestemming voor beoordeling verlenen/intrekken' wordt weergegeven.



Deze nieuwe optie werkt onafhankelijk van *Conceptbeoordelingen*.

De bestaande instelling waarbij werknemers toegang hebben tot beoordelingen (bewerkingsscherm voor werknemers) is in dit geval nog steeds geldig. Werknemers die geen toegang hebben tot het bewerkingsscherm, hebben nog steeds geen toegang tot beoordelingen, ook niet als bovenstaande toestemming is verleend.

Deze instelling staat standaard uitgeschakeld.

Als de instelling is ingeschakeld, kan de manager of de werknemer de beoordeling starten.

## Status gesprekken

Manager started the review

### HR Cyclus 2018 New

Stadium	Termijn	Startdatum	Acties
Planning Phase English onafgerond 2018 New	2018 New	09 oktober 2018	Voortzetten

Hieronder ziet u, per gespreksronde (HR Cyclus) de vastgelegde gespreksverslagen. Klik op een gespreksronde om toegang te krijgen tot de verslagen. Uw actuele gespreksverslag verschijnt wanneer u dit kunt lezen en ondertekenen.

### HR cyclus, mijn actuele gesprek

Employee review meeting page with out continue button

Planning Phase English onafgerond 2018 New

### Gesprekken

#### HR Cyclus 2018 New

Stadium	Termijn	Startdatum
Planning Phase English onafgerond 2018 New	2018 New	09 oktober 2018

Als de manager de review voor een beoordeling begint te bewerken, is de knop *Voortzetten* niet zichtbaar voor de werknemer en is klikken op de HTML-weergave niet mogelijk.

Als de werknemer de review begint te bewerken, is de knop *Voortzetten* niet zichtbaar voor de manager en is klikken op de HTML-weergave niet mogelijk.

## Finalization

Datum gesprek

Planning Phase English 09-10-2018

Terug Opslaan en afsluiten Definitief maken Print Wijzigingsverslag **Signaal medewerker**

Nadat de manager een signaal naar de werknemer heeft gestuurd, heeft hij of zij toegang tot de beoordeling.

Als de medewerker gereed is met aanpassen, moet hij of zij een signaal sturen naar de manager om het proces te laten afronden.

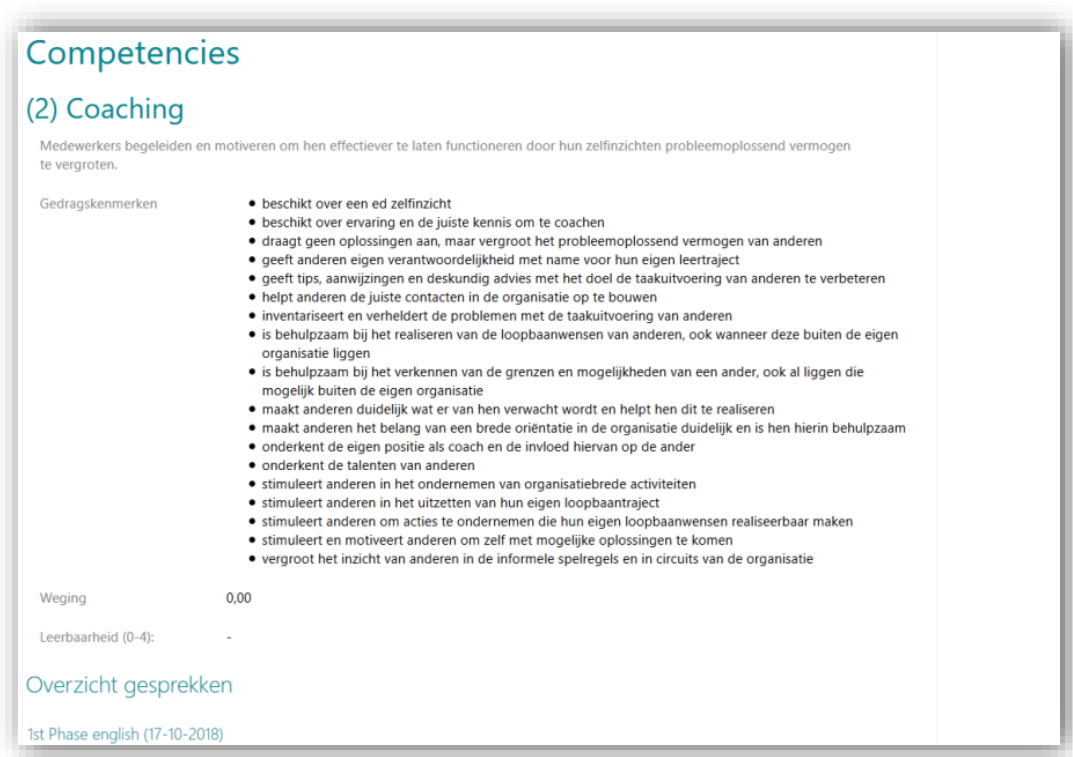
## Opgeloste meldingen

### 2. Toegevoegde competenties RPM zijn niet zichtbaar in het rapport (change 885182, change 8138098)

#### Melding

Competenties die in het eerste gesprek zijn toegevoegd zonder beschrijving, waren niet zichtbaar in HTML-weergave en de downloadbare pdf.

#### Oplossing



Nu zijn in beide gevallen de competenties zichtbaar in HTML-weergave en de downloadbare pdf.

### 3. Label gewijzigd voor checkbox Goal management (change 885187)

#### Melding

Het label van een gesloten termijn op de pagina *Wijzig termijn* was *Open voor Goal management*.

## Oplossing

**Performance Management**

Wijzig termijn

Wijzig termijn

Naam: 2021 Last

Start datum: 01-04-2021

Eind datum: 30-06-2021

Open termijn: ☐

**Gesloten voor Goal management: ☒**

Terug Bewaar

Het label is veranderd naar *Gesloten voor Goal management*.

## 4. Gemiddelde feedback in de cyclus is onjuist (change 1027291)

### Melding

In de gesprekscyclus werd de gemiddelde feedbackscore onjuist weergegeven als een van de respondenten geen score invoerde.

## Oplossing

**Behendigheid**

HR cyclus score : heel goed

Zelf score :

Feedbackscores

Naam respondent	Feedback Score
Wolf, Booker	uitstekend 3
Yu, Emilie	uitstekend 3
Moon, Colin	Geen score
Gemiddelde feedback score:	uitstekend 3

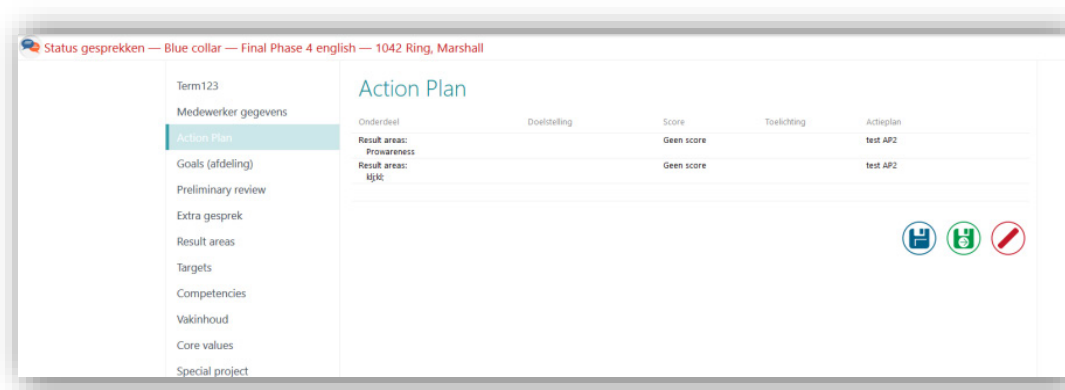
Nu wordt de gemiddelde score berekend op basis van het aantal ontvangen scores.

## 5. Actieplan uit 2e gesprek wordt niet getoond in 4e gesprek als optionele 3e gesprek ontbreekt (change 964208)

### Melding

Als het optionele 3e gesprek is overgeslagen, wordt het actieplan van het 2e gesprek niet weergegeven in het laatste (4e) gesprek.

### Oplossing



Het actieplan uit het 2e gesprek wordt nu weergegeven in het laatste (4e) gesprek.

## Gewijzigd en verbeterd

## 6. Score is niet verplicht voor uitgeschakelde tabbladen in de Gesprekscyclus

### Melding

Als de instelling *Stel scores verplicht in beoordelingscyclusstaat niet in termenlijst* is ingeschakeld en we in een Gesprekscyclus zitten, zien we onze kernwaarden niet. Bij afronding van fase 1 werd er een foutmelding getoond dat er scores voor kernwaarden moesten worden geselecteerd.

## Oplossing

The screenshot shows the 'Performance Management' application. The breadcrumb trail is 'Status gesprekken — Algemeen/Standaard — 1st Phase english — 1029 Mcgrath, Gilbert'. A red box highlights the instruction: 'Selecteer een score voor alle elementen in Result areas, Competencies, Vakinhoud'. The left sidebar contains a menu with the following items: Term123, Medewerker gegevens, Action Plan, Goals (afdeling), Preliminary review, Result areas, Targets, Competencies, Vakinhoud, Special project, POPtestEn, Overall view, Extra question, and Finalization (which is highlighted). The main content area is titled 'Finalization' and includes a section 'Datum gesprek' with 'Planning Phase English: 24-10-2018' and '1st Phase english: 24-10-2018'. At the bottom, there are five buttons: 'Terug', 'Opslaan en afsluiten', 'Definitief maken', 'Print', and 'Wijzigingsverslag'.

Nu wordt de foutmelding weergegeven op basis van de beschikbaarheid van vijf tabbladen (*Competenties, Kernwaarden, Speciaal project, Resultaatgebieden* en *Functiekennis*).



# Release notes

## Performance Management

Release 2018-10

Versie 1.0

# Inhoud

1.	Optie voor verplichte scores in functioneringsgesprekken	3
2.	Mogelijkheid om meerdere beoordelingen per termijn te beperken voor medewerkers	4

Dit document bevat een beschrijving van nieuwe functionaliteiten en verbeteringen in deze release. De wijzigingen komen deels voort uit meldingen van onze klanten. Waar het relevant is, verwijzen wij met een nummer naar ons interne systeem waarin wij meldingen van klanten (change .....) registreren.

## 1. Optie voor verplichte scores in functioneringsgesprekken

### Waarom

In deze versie hebt u de mogelijkheid om bepaalde scores verplicht te stellen in functioneringsgesprekken.

### Hoe

Klanten kunnen verschillende schalen als volgt configureren:

- Meld u aan als beheerder
- Ga naar de pagina *Instellingen* en klik op *Overige instellingen* in het menu aan de linkerkant
- De instelling **Schakel scores in als verplicht in beoordelingscyclus** is beschikbaar, zoals hieronder weergegeven:

☐ Schakel scores in als verplicht in beoordelingscyclus

Deze instelling is standaard uitgeschakeld. Wanneer u de instelling inschakelt, worden bij het afronden van functioneringsgesprekken zonder de score de volgende foutmeldingen weergegeven:

Status review meetings — General/Default — 1st Phase english — 1001 Tidwell, Marina

Select a score for all the elements in Result areas, Competencies, Core values, Vakinhoud

Term123

Employee data

Action Plan

Goals (afdeling)

Preliminary review

Result areas

Targets

Competencies

Vakinhoud

Core values

Special project

POPTeStEn

Overall view

Extra question

Finalization

### Finalization

Date of review meeting

Planning Phase English: 12/09/2018

1st Phase english: 12-09-2018

Back Save and close **Finalise** Print Change log Signal to employee

## 2. Mogelijkheid om meerdere beoordelingen per termijn te beperken voor medewerkers

### Waarom

In deze versie kunt u meerdere beoordelingen per termijn beperken voor medewerkers.

### Hoe

Klanten kunnen verschillende schalen als volgt configureren:

- Meld u aan als beheerder
- Ga naar de pagina *Instellingen* en klik op *Overige instellingen* in het menu aan de linkerkant
- De instelling **Beperk de creatie van meer dan één beoordeling per term voor werknemers** is beschikbaar, zoals hieronder weergegeven:

☐ Beperk de creatie van meer dan één beoordeling per term voor werknemers

Deze instelling is standaard uitgeschakeld. Wanneer u de instelling inschakelt, is slechts één beoordeling per termijn voor medewerkers toegestaan. Wanneer u een termijn selecteert die wordt gebruikt door een andere beoordelingscyclus, worden de volgende foutmeldingen weergegeven:

De geselecteerde term wordt gebruikt tijdens de beoordelingscyclus die is bezig / voltooid.

Term123

Kies een Beoordelingstermijn: 2018 New (1-8-2018 to 2-8-2018) ▼

💾
🔄
✖

# Release Notes

## Performance Management

Release 2018-08

Versie 1.0

# Inhoudsopgave

<b>Algemene informatie</b>	<b>3</b>
1. Configureren van verschillende schalen voor meerdere cycli	3
<b>Gewijzigd en verbeterd</b>	<b>3</b>
2. Configureren van verschillende schalen voor meerdere beoordelingscycli	3
3. Extra samenvoegvelden voor e-mailsjablonen	4
<b>Opgeloste meldingen</b>	<b>5</b>
4. Onverwachte fout bij het wijzigen van de herhaling van e-mails (wijziging nr. 914054)	5

Dit document bevat een beschrijving van nieuwe functionaliteiten en verbeteringen in deze release. De wijzigingen komen deels voort uit meldingen van onze klanten. Waar het relevant is, verwijzen wij met een nummer naar ons interne systeem waarin wij meldingen (change...) van klanten registreren.

## Algemene informatie

### 1. Configureren van verschillende schalen voor meerdere cycli

Deze versie maakt het mogelijk om bij Performance Management verschillende schalen voor meerdere beoordelingscycli te configureren. Je kunt medewerkers nu beoordelen met behulp van verschillende beoordelingschalen.

## Gewijzigd en verbeterd

### 2. Configureren van verschillende schalen voor meerdere beoordelingscycli

#### Waarom

Deze configuratie biedt de flexibiliteit om verschillende schalen te configureren voor meerdere beoordelingscycli. Voorheen moest dezelfde schaal worden gebruikt bij alle beoordelingscycli.

#### Hoe

Klanten kunnen als volgt verschillende schalen configureren:

- Log in als beheerder
- Navigeer naar de pagina *Instellingen* en klik op *Meerdere besprekingen* in de linker menubalk
- Klik op beoordelingscategorie *toevoegen of bewerken*.
- Configureer de schalen zoals hieronder weergegeven (gemarkeerd) en klik op Opslaan.

Nieuw geconfigureerde schalen kun je toepassen bij nieuwe beoordelingen. Klik op Opslaan en er verschijnt een popup, zoals hieronder weergegeven.

Klik op Ja om de wijzigingen op te slaan. Klik op Nee om op dezelfde pagina te blijven.

### 3. Extra samenvoegvelden voor e-mailsjablonen

#### Waarom

Voor een aantal email sjablonen ontbreken essentiële samenvoeg velden.

#### Hoe

Voor onderstaande email sjablonen zijn de volgende velden toegevoegd:

- feedback intrekken reden
  - achternaam medewerker
  - naam medewerker
  - voornaam medewerker
- signaal email
  - afzender achternaam
  - afzender naam
  - afzender voornaam
  - ontvanger achternaam
  - ontvanger naam
  - ontvanger voornaam



## Opgeloste meldingen

### 4. Onverwachte fout bij het wijzigen van de herhaling van e-mails (wijziging nr. 914054)

#### Melding

Een klant krijgt een onverwachte foutmelding bij het wijzigen van het aantal e-mailherhalingen tot 30 dagen.

#### Oplossing

De maximale limiet was 15 dagen. De maximale limiet is nu ingesteld op 30 dagen.

# Release notes

## Performance Management

Release 2018-07

Versie 1.0

# Inhoud

<b>Algemene informatie</b>	<b>3</b>
Integratie van feedback en beoordelingen	3
<b>Nieuw</b>	<b>3</b>
Nieuwe instelling om geïntegreerde functionaliteit tussen Feedback en Beoordelingen in en uit te schakelen	3
Pagina van beoordelingscyclus - Feedbackscores weergeven onder elke competentie en kernwaarde	5
Pagina van beoordelingscyclus - Doorverwijzing naar feedbackoverzichtspagina in nieuw tabblad	6
Feedbackoverzichtspagina - Implementatie van standaardvragen en extra vragen/antwoorden op de feedbackoverzichtspagina per termijn en per individuele feedback	7
<b>Gewijzigd en verbeterd</b>	<b>8</b>
Wijzigingen in AVG voor de verwijdering van medewerkers	8
<b>Opgeloste meldingen</b>	<b>8</b>
Overlapping van tekst in Feedback aanvragen (change #823863)	8

Dit document bevat een beschrijving van nieuwe functionaliteiten en verbeteringen in deze release. De wijzigingen komen deels voort uit meldingen van onze klanten. Waar het relevant is, verwijzen wij met een nummer naar ons interne systeem waarin wij meldingen van klanten (change ..... ) registreren.

## Algemene informatie

### Integratie van feedback en beoordelingen

Deze release maakt het mogelijk dat Performance Management kan werken met de geïntegreerde versie van de twee meest gebruikte modules: Feedback en Beoordelingen. Hierdoor is feedbackinformatie beschikbaar in de functioneringscyclus van de medewerker.

## Nieuw

### Nieuwe instelling om geïntegreerde functionaliteit tussen Feedback en Beoordelingen in en uit te schakelen

#### Waarom

Met deze instelling kunnen alle Performance Management-klanten de geïntegreerde functionaliteit in- of uitschakelen. Dit is handig voor leidinggevenden, andere medewerkers van het hoger management en medewerkers tijdens hun functioneringsgesprek, doordat alle feedbackinformatie van een medewerker beschikbaar is tijdens de functioneringscyclus.

#### Hoe

Klanten kunnen deze functionaliteit inschakelen via een aankruisvak in de instellingen. Ze kunnen de applicatie ook blijven gebruiken zonder deze functionaliteit in te schakelen. Deze instelling is standaard uitgeschakeld voor alle klanten.

De beheerder van de organisatie kan deze functionaliteit als volgt inschakelen:

- Meld u aan als beheerder
- Ga naar de pagina *Instellingen* en klik op *Overige instellingen* in het menu aan de linkerkant
- Klik op de instelling die in de onderstaande afbeelding is gemarkeerd en sla deze instelling op voor de geïntegreerde functionaliteit

**Overige instellingen - Administrator**

**Beheer**

- ☒ Signaal email gebruiken in HR Cyclus (medewerker naar manager of manager naar medewerker).
- ☒ Rapporten tonen alleen de ingerichte HR cyclus gegevens
- Herhalingsfrequentie herinneringsmail: 1 dagen
- ☐ Totaal scores Final Phase 4 english niet tonen.
- ☐ Direct naar Final Phase 4 english alleen tonen na definitief Planning Phase English
- ☒ Actieplan verplicht bij onderscore
- ☒ Tonen help
- Standaard weging bij toevoegen gespreksonderdeel: 3
- ☐ Kleurmarkering toepassen bij gebruikte gespreksonderdelen
- ☒ Kleurmarkering toepassen bij 'Laatste wijziging door' anderen
- ☒ Toon knop 'score vergelijken' in gesprekken
- ☐ End scores tab in gesprek niet zichtbaar voor medewerker
- ☒ Aanpassen afspraken over gesprekken heen
- ☒ Toon status gesprekken widget aan beheerder
- ☒ POP leerdoelen niet tonen
- ☐ Laat lege gespreksonderdelen zien in PDF
- ☒ Weging toepassen binnen smart-doelstellingen
- ☒ Integratie met Werving & Selectie
- ☒ Toon Meerdere besprekingen
- ☐ Toon HCM\_Test\_test1\_NL scores
- Herinnering verlooptdatum certificaten: ☐ Nee ☒ Ja
- Herinnering verlooptdatum frequentie: 1 dagen
- Aantal dagen voordat een herinnering moet worden verzonden in verband met verlopen geldigheid: 10 dagen
- ☐ Schakel de functie Autosave in
- Stel de taal in die wordt gebruikt voor TMA-analyse in de hele organisatie: English
- ☒ Schakel automatische verwijdering van werknemers die langer dan 10 jaar niet meer werkzaam zijn in
- ☐ Feedback integreren met beoordelingen

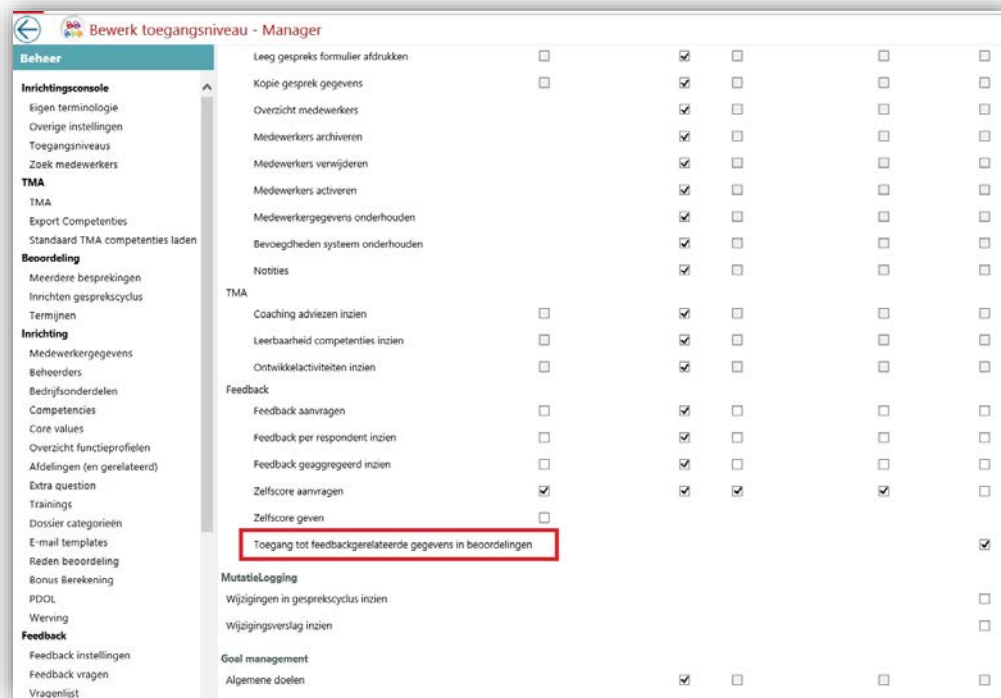
**Feedback**

- Feedback instellingen
- Feedback vragen
- Vragenlijst

**Ondersteuning**

- Gesprekswijzers

- Nadat u het aankruisvak hebt ingeschakeld, gaat u naar de pagina Toegangsniveau en klikt u op een rol waarvoor de functionaliteit moet worden ingeschakeld door het aankruisvak in te schakelen dat hieronder is gemarkeerd. Sla deze instelling vervolgens op:



## Pagina van beoordelingscyclus - Feedbackscores weergeven onder elke competentie en kernwaarde

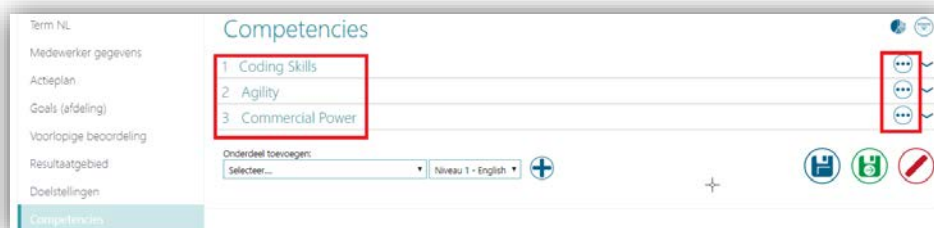
### Waarom

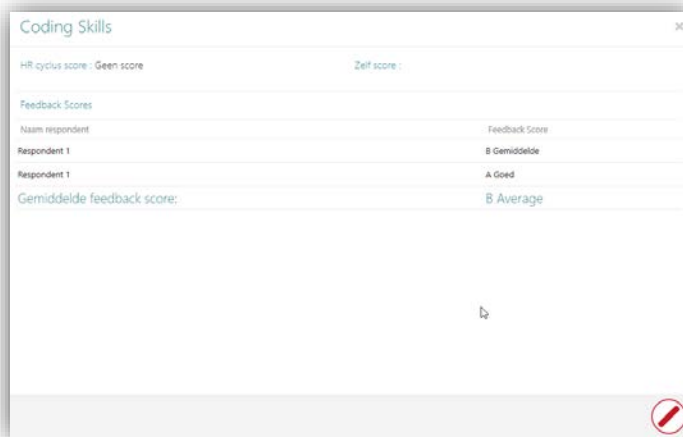
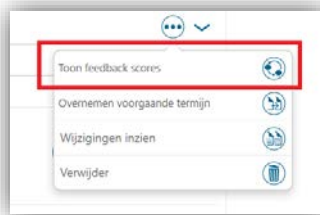
Voorwaarde: de instelling voor de geïntegreerde functionaliteit die hierboven is beschreven, moet zijn ingeschakeld.

Een manager moet toegang hebben tot alle feedbackscores tijdens functioneringsgesprekken met medewerkers, zodat hij niet steeds naar de feedbackoverzichtspagina hoeft te navigeren.

### Hoe

De feedbackscores van respondenten moeten beschikbaar zijn voor elke competentie en kernwaarde onder de knop *Meer opties*.





## Pagina van beoordelingscyclus - Doorverwijzing naar feedbackoverzichtspagina in nieuw tabblad

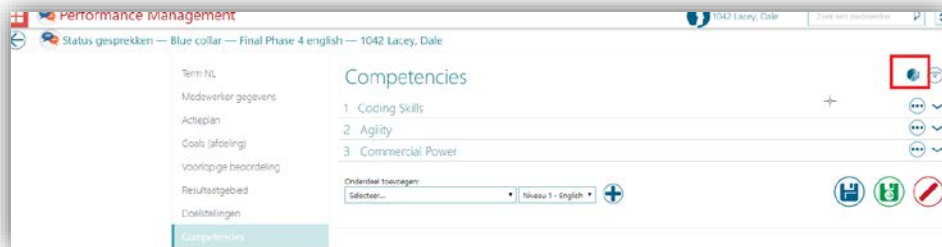
### Waarom

Voorwaarde: de instelling voor de geïntegreerde functionaliteit die hierboven is beschreven, moet zijn ingeschakeld.

Tijdens een beoordelingscyclus moet een manager worden doorverwezen naar het feedbackoverzicht van een medewerker voor uitgebreide informatie. Hiervoor moet een nieuw icoon worden geïmplementeerd.

### Hoe

De feedbackscores van respondenten zijn beschikbaar voor elke competentie en kernwaarde onder de knop Meer opties.



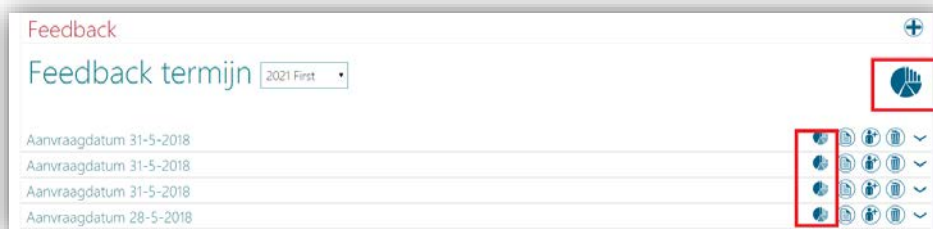
## Feedbackoverzichtspagina - Implementatie van standaardvragen en extra vragen/antwoorden op de feedbackoverzichtspagina per termijn en per individuele feedback

### Waarom

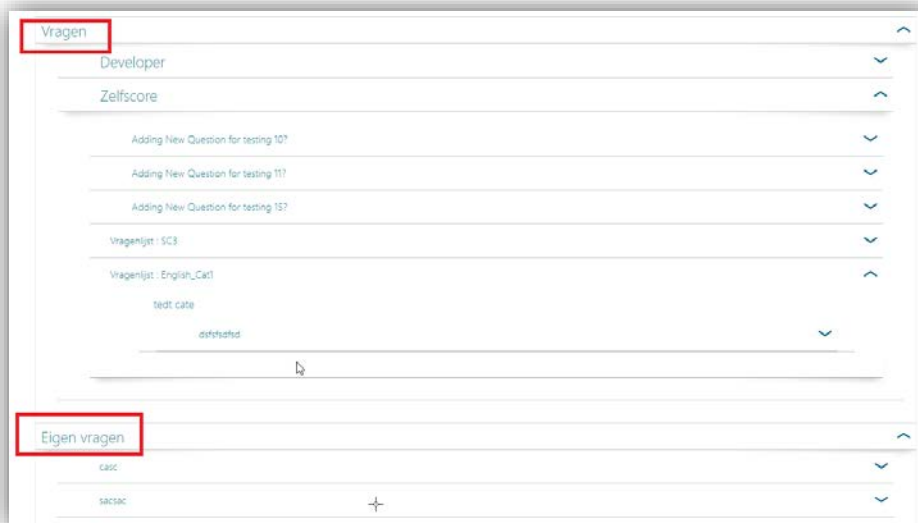
Een manager moet een overzicht kunnen zien van de feedbackvragen en -antwoorden voor een geselecteerde termijn. Hierbij moeten de antwoorden per vraag worden gegroepeerd.

### Hoe

De antwoorden van feedbackrespondenten worden nu voor elke vraag gegroepeerd weergegeven per termijn. Deze secties zijn toegevoegd aan het einde van de feedbackoverzichtspagina.







## Gewijzigd en verbeterd

### Wijzigingen in AVG voor de verwijdering van medewerkers

#### Waarom

Wanneer een medewerker meerdere dienstverbanden heeft, kan de medewerker alleen worden verwijderd nadat alle dienstverbanden zijn beëindigd.

#### Hoe

Een medewerker met een lopend dienstverband kan niet worden verwijderd.

## Opgeloste meldingen

### Overlapping van tekst in Feedback aanvragen (change #823863)

#### Melding

De tekst in het tabblad Vragen van Feedback aanvragen overlapt andere informatie.

#### Oplossing

De tekst overlapt andere informatie op deze pagina niet meer.

# Release notes

## Performance Management

Release 06-2018

Versie 1.0

# Inhoud

<b>Algemeen</b>	<b>3</b>
1. Belangrijkste wijzigingen in deze release van Performance Management	3
2. Taalinstelling voor TMA op bedrijfsniveau	3
<b>Gewijzigd en verbeterd</b>	<b>4</b>
3. Behoud van filters in het scherm voor geavanceerd zoeken	4
<b>Opgeloste wijzigingen</b>	<b>4</b>
4. Foutmelding na klikken op de bewerkingsknop voor medewerkers (change #818275)	4
5. Er wordt een onjuiste naam weergegeven voor Logic-werkovereenkomsten (change #811929)	4
<b>Wetgeving</b>	<b>5</b>
6. AVG - Ex-medewerkers hoeven niet na 10 jaar te worden verwijderd (alleen voor klanten in Latijns-Amerika)	5

Dit document beschrijft de nieuwe functionaliteit en verbeteringen in deze release. Sommige van deze wijzigingen zijn gebaseerd op berichten en rapporten van klanten. Indien relevant hebben we een getal aan de sectietitel toegevoegd, dat verwijst naar het desbetreffende bericht (change .....) in ons systeem.

## Algemeen

### 1. Belangrijkste wijzigingen in deze release van Performance Management

De belangrijkste wijzigingen in deze release van Performance Management zijn de wijzigingen en verbeteringen in Rapporten en Vakbekwaamheid. Binnenkort ontvangt u hierover meer informatie.

### 2. Taalinstelling voor TMA op bedrijfsniveau

#### Waarom

Beheerders willen een instelling waarmee ze alle TMA-uitnodigingen kunnen versturen in de taal die is ingesteld op bedrijfsniveau.

#### Hoe

- 1) Er is een nieuwe instelling toegevoegd met vervolgkeuzeopties voor verschillende talen.
- 2) Wanneer een uitnodiging wordt verstuurd, wordt de taal geselecteerd op basis van deze instelling (zowel in de gebruikersinterface als in het startmenu).
- 3) De taal is standaard ingesteld op Nederlands.



## Gewijzigd en verbeterd

### 3. Behoud van filters in het scherm voor geavanceerd zoeken

#### Waarom

Als gebruikers in het scherm voor geavanceerd zoeken een afdeling selecteren en zoeken naar medewerkers die op die afdeling werkzaam zijn, gaan de zoekresultaten (en de filters) verloren zodra ze beginnen met bewerken.

#### Hoe

Zodra het filter is geselecteerd en de gegevens van de medewerker zijn gewijzigd, blijven de filters en zoekresultaten behouden.

## Opgeloste wijzigingen

### 4. Foutmelding na klikken op de bewerkingsknop voor medewerkers (change #818275)

#### Bericht

Er is geen medewerker-ID aanwezig in de tabel met medewerkers voor een bepaalde medewerker. De code moet worden bijgewerkt, zodat wordt gecontroleerd op null-vermeldingen.

#### Oplossing

De gegevens zijn bijgewerkt en de medewerker-ID is bijgewerkt naar null.

### 5. Er wordt een onjuiste naam weergegeven voor Logic-werkovereenkomsten (change #811929)

#### Bericht

Logic voor de juiste synchronisatie-ID is onjuist wanneer een aangemelde gebruiker zowel beheerders- als medewerkerrollen heeft.

#### Oplossing

Logic is bijgewerkt, zodat de synchronisatie-ID juist is.

## Wetgeving

### 6. AVG - Ex-medewerkers hoeven niet na 10 jaar te worden verwijderd (alleen voor klanten in Latijns-Amerika)

#### Bericht

De gegevens van medewerkers voor klanten in Latijns-Amerika hoeven niet automatisch na 10 jaar te worden verwijderd.

#### Oplossing

Gegevens van medewerkers blijven ook 10 jaar nadat ze uit dienst zijn getreden behouden, tenzij de gegevens handmatig worden verwijderd.

#### Actie

Geen actie vereist.

# Release Notes Performance Management

Release 2018-05

Versie 2.0

# Inhoudsopgave

<b>Algemeen</b>	<b>3</b>
1. Performance Management release highlights	3
<b>Aangepast en verbeterd</b>	<b>3</b>
2. Wijzigingen in import van medewerkers voor stand-alone klanten	3



Dit document beschrijft de nieuwe functies en verbeteringen die bij de uitgifte van deze versie zijn geïntroduceerd. Sommige wijzigingen zijn geïnspireerd op berichten en rapporten van klanten. Voor zover relevant hebben we een nummer in de titel van het onderdeel opgenomen dat verwijst naar het betreffende bericht (change ..... ) in ons systeem.

## Algemeen

### 1. Performance Management release highlights

De belangrijkste wijzigingen in deze release hebben betrekking op veranderingen en verbeteringen naar aanleiding van invoering van de *Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)*.

## Aangepast en verbeterd

### 2. Wijzigingen in import van medewerkers voor stand-alone klanten

#### Bericht

Het is momenteel niet mogelijk om de leidinggevende van een medewerker bij te werken in importbeheer.

#### Oplossing

Er is een nieuwe optie toegevoegd in het importbestand om het bijwerken van de leidinggevende van de medewerker mogelijk te maken door alleen het importbestand te gebruiken.

- Er is een nieuwe XML-tag toegevoegd in het importbestand.
- Hiermee worden leidinggevenden overschreven voor medewerkers die als afdelingshoofd een directe leidinggevende hebben (aangeduid met de waarde 'N').
- De bestaande csv-import blijft gehandhaafd.

Hieronder staat een voorbeeld van de XML-gegevens:

```
<directRoleAssignments>
  <directRoleAssignment>
    <supervisorRole>
      <roleID>MGR</roleID>
      <roleName>Manager</roleName>
      <startDate>2018-01-01</startDate>
    </supervisorRole>
    <supervisor>
      <personTk>1045</personTk>
      <personID>1045</personID>
      <lastName>Mitt</lastName>
    </supervisor>
    <employment>
      <personTk>1900</personTk>
      <personID>1900</personID>
      <lastName>Ramirez</lastName>
      <employmentID>9</employmentID>
      <employmentTk>9</employmentTk>
    </employment>
  </directRoleAssignment>
</directRoleAssignments>
```

### Uw actie

Hiervoor is geen actie van u vereist.

# Release notes

## Performance Management

Release 2018-04

Versie 1.0

# Inhoud

<b>Inhoud</b>	<b>2</b>
<b>Opgeloste berichten</b>	<b>3</b>
Ad-hoc-rapportage in Management Informatie (change #6683146)	3

Dit document beschrijft de nieuwe functionaliteit en verbeteringen in deze release. Sommige van de wijzigingen zijn gebaseerd op berichten en rapporten van klanten. Indien relevant hebben we een getal aan de sectietitel toegevoegd, dat verwijst naar het desbetreffende bericht (wijziging ..... ) in ons systeem.

## Opgeloste berichten

### Ad-hoc-rapportage in Management Informatie (change #6683146)

#### Bericht

In het POP-rapport (rapport voor persoonlijk trainingsplan) van Raet Management Informatie worden de persoonsgegevens van de medewerker niet weergegeven.

#### Oplossing

Dit is opgelost. Het rapport werkt weer naar behoren.

# Release Notes Performance Management

Release 2018-03

Versie 1.0

# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>Algemeen</b>	<b>3</b>
1. Highlights voor Performance Management-release	3
<b>Nieuw</b>	<b>3</b>
2. Implementatie van de AVG - BSN	3
3. Implementatie van de AVG - Medewerker verwijderen	3
4. Automatisch verwijderen van medewerkers uit dienst in het kader van de AVG.	6
<b>Gewijzigd en verbeterd</b>	<b>6</b>
5. HCM-score onder gesprekkensectie verbergen/tonen	6
<b>Verholpen meldingen</b>	<b>8</b>
6. Probleem bij het selecteren van de zelfscore (change # 419179)	8
7. Selectie medewerker via gedeeltelijk persoonsnummer geeft geen resultaat # 430114)	8

Dit document bevat een beschrijving van nieuwe functionaliteiten en verbeteringen in deze release. De wijzigingen komen deels voort uit meldingen van onze klanten. Waar dit relevant is, verwijzen wij met een nummer in de paragraaftitel naar de identificatie van de betreffende melding (change .....) in ons systeem.

## Algemeen

### 1. Highlights voor Performance Management-release

De aandacht gaat in deze release vooral uit naar het implementeren van enkele aspecten van de Europese algemene verordening gegevensbescherming (avg).

## Nieuw

### 2. Implementatie van de AVG - BSN

#### Melding

Talent Management importeert het BSN van een medewerker niet en slaat dit ook niet op.

#### Oplossing

In het kader van het importeren van informatie over medewerkers werd het 'BSN' ook geïmporteerd, maar dit werd nergens getoond. Het proces voor het importeren van informatie is bijgewerkt en nu wordt het BSN niet meer geïmporteerd.

### 3. Implementatie van de AVG - Medewerker verwijderen

#### Melding

U kunt nu medewerkers blijvend uit Talent Management verwijderen.

#### Oplossing

U kunt medewerkers die geen deel meer uitmaken van uw organisatie blijvend verwijderen. Ga daarvoor als volgt te werk:

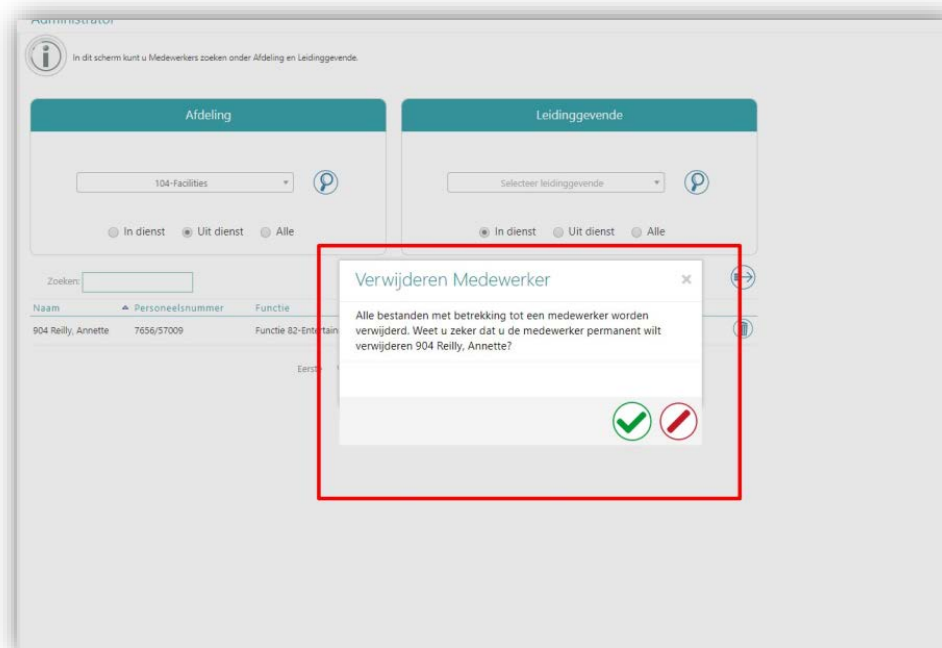


Performance Management | Beheer Zoek medewerkers

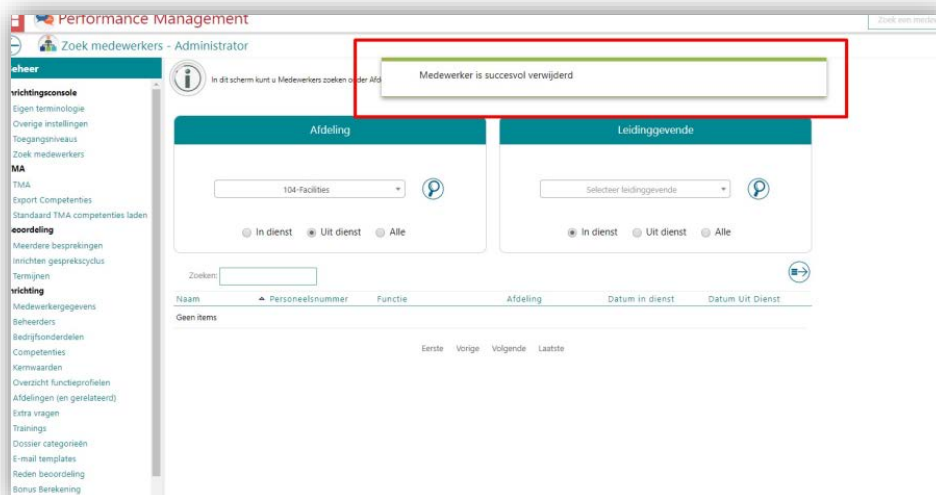
Selecteer een afdeling of medewerkers van een specifieke manager en selecteer vervolgens 'Uit dienst' en klik op de optie voor zoeken. Er verschijnt nu een lijst van alle voormalige medewerkers.

Naam	Personeelsnummer	Functie	Afdeling	Datum in dienst	Datum Uit Dienst
904 Reilly, Annette	7656/57009	Functie 82-Entertainment	104-Facilities	2016-08-25	2017-02-24

U kunt deze medewerkers verwijderen door op het pictogram voor verwijderen te klikken en uw actie te bevestigen.



Nadat de bevestiging gegeven is, wordt de melding getoond en wordt/worden de medewerker(s) verwijderd.



**Let op:** Deze verwijdering is blijvend. Na het verwijderen van de medewerker wordt alle informatie, zoals gespreksbestanden, TMA-score en eventuele medewerkerspecifieke bestanden, verwijderd.

## 4. Automatisch verwijderen van medewerkers uit dienst in het kader van de AVG.

### Melding

In het kader van de AVG worden medewerkers uit dienst na 2 jaar automatisch verwijderd.

### Oplossing

Talentsuite verwijdert medewerkers die meer dan twee jaar uit dienst zijn automatisch. Dit proces draait op de achtergrond en houdt alle medewerkers die buiten dienst zijn bij. Zodra de periode van twee jaar is verstreken, verwijdert het proces ze blijvend. Let op: Deze verwijdering is blijvend. Na het verwijderen van de medewerker wordt alle informatie, zoals gespreksbestanden, TMA-score en eventuele medewerker specifieke bestanden, verwijderd.

## Gewijzigd en verbeterd

## 5. HCM-score onder gesprekkensectie verbergen/tonen

### Melding

Gebruikers hebben de optie de HCM-score op de gesprekspagina (Algeheel overzicht) te verbergen of te tonen.

### Oplossing

Gebruikers kunnen deze optie in de Beheerpagina uitschakelen.

Beheer → Overige instellingen

**Overige instellingen - Administrator**

**Beheer**

**Inrichtingsconsole**

- Eigen terminologie
- Overige instellingen**
- Inrichtingsniveau
- Zoek medewerkers

**TMA**

- TMA
- Export Competenties
- Standaard TMA competenties laden

**Beoordeling**

- Meerdere besprekingen
- Inrichten gesprekscyclus
- Termijnen

**Inrichting**

- Medewerkergegevens
- Beheerders
- Bedrijfsonderdelen
- Competenties
- Kernwaarden
- Overzicht functieprofielen
- Afdelingen (en gerelateerd)
- Extra vragen
- Trainings
- Dossier categorieën
- E-mail templates
- Reden beoordeling
- Bonus Berekening
- PDOL
- Werving

**Feedback**

- Feedback instellingen
- Feedback vragen
- Vragenlijst

**Ondersteuning**

- Gesprekswijzers

**Overige instellingen**

- ☐ Concept gesprekken gebruiken voor bevestigingsniveau (bevestigingsniveau geeft toegang aan medewerkers).
- ☐ Concept gesprekken gebruiken voor medewerker (Medewerker geeft toegang aan leidinggevende).
- ☒ Signaal email gebruiken in HR Cyclus (medewerker naar manager of manager naar medewerker).
- ☐ Rapporten tonen alleen de ingerichte HR cyclus gegevens
- Herhalingsfrequentie herinneringsmail: 11 dagen
- ☐ Totaal scores Eindbeoordelingsgesprek niet tonen.
- ☒ Direct naar Eindbeoordelingsgesprek alleen tonen na definitief Doelstellingengesprek.
- ☒ Actieplan verplicht bij onderscore
- ☒ Tonen help
- Collectief digitale handtekening toekennen: Kies digitale ondertekening...
- ☐ Kleurmarkering toepassen bij gebruikte gespreksonderdelen
- ☒ Kleurmarkering toepassen bij 'Laatste wijziging door' anderen
- ☐ Toon knop 'score vergelijken' in gesprekken
- ☐ Eindbeoordelingsgesprek tab in gesprek niet zichtbaar voor medewerker
- ☒ Aanpassen afspraken over gesprekken heen
- ☒ Toon status gesprekken widget aan beheerder
- ☒ POP leerdoelen niet tonen
- ☒ Laat lege gespreksonderdelen zien in PDF
- ☒ Weigings toepassen binnen smart-doelstellingen
- ☒ Toon BIG register informatie
- ☒ Integratie met Werving & Selectie
- ☐ Toon strategische personeelsplanning informatie
- ☒ Toon Meerdere besprekingen
- ☐ Toon hcm scores
- Herinnering verlooptdatum certificaten: Nee Ja
- Herinnering verlooptdatum frequentie: 1 dagen
- Aantal dagen voordat een herinnering moet worden verzonden in verband met verlopen geldigheid: 2 dagen

De bovenstaande optie is standaard ingeschakeld. Een gebruiker die de HCM-score niet wil zien, moet dit deselecteren. Zodra de optie is uitgeschakeld, wordt de sectie HCM-score op de pagina met het 'algemene overzicht' niet meer getoond.

Tabblad Beoordelingsgesprek medewerker | Totaalbeeld.

**Algemeen/Standaard — Eindbeoordelingsgesprek — 1042 Conley, Krista**




**Totaalbeeld**

Totaalbeeld Eindbeoordelingsgesprek

Laatste wijziging door PACM0104 op 13-1-2018 08:11:08

**B I U** **Size** **ms**

**De HCM-sectie is niet meer beschikbaar**

## Verholpen meldingen

### 6. Probleem bij het selecteren van de zelfscore (change # 419179)

#### Melding

Er worden meerdere dubbele gedragskenmerken getoond bij het invullen van de zelfscore.

#### Oplossing

Dit probleem is verholpen; de juiste kenmerken worden nu getoond

### 7. Selectie medewerker via gedeeltelijk persoonsnummer geeft geen resultaat # 430114)

#### Message

Als een medewerker wordt gezocht via een deel van het persoonsnummer worden geen resultaten gepresenteerd.

#### Solution

Nu worden de medewerkers getoond die aan de selectie voldoen.

.

# Release Notes Performance Management

Release 2018-02

Versie 1.0

# Inhoudsopgave

<b>Nieuw</b>	<b>3</b>
1. Rapport Status beoordelingen per afdeling	3
2. Functionaliteit voor automatisch opslaan	3
<b>Gewijzigd en verbeterd</b>	<b>4</b>
3. Eigen terminologie geven voor koptekst Eindbeoordeling	4
<b>Opgeloste meldingen</b>	<b>6</b>
4. Onverwachte fout in scherm voor geavanceerd zoeken (change #586524)	6
5. Probleem met het selecteren van rapportfilters (change #558559)	6

Dit document bevat een beschrijving van nieuwe functionaliteiten en verbeteringen in deze release. De wijzigingen komen deels voort uit meldingen van onze klanten. Waar het relevant is, verwijzen wij met een nummer naar ons interne systeem waarin wij meldingen van klanten (change ..... ) registreren.

## Nieuw

### 1. Rapport Status beoordelingen per afdeling

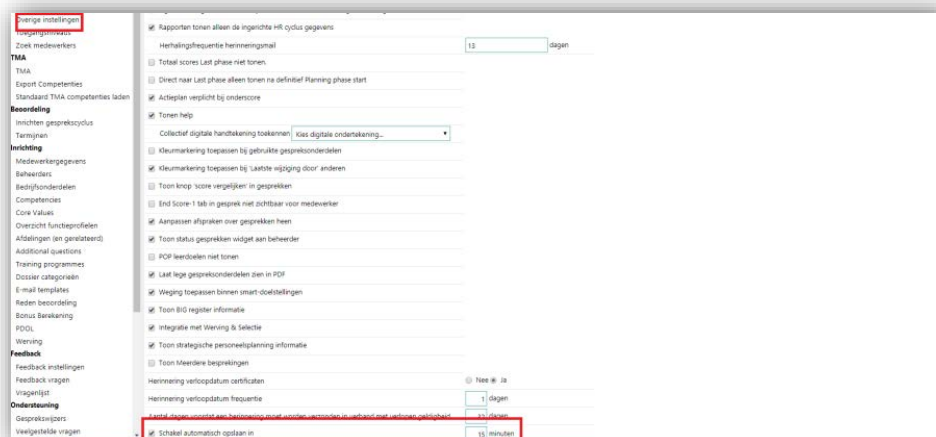
Het is nu mogelijk het geheel nieuwe rapport te gebruiken om te controleren hoeveel medewerkers met hun gesprekscyclus gestart zijn. Er is een nieuw rapport beschikbaar in Performance Management dat zichtbaar maakt welk percentage medewerkers van het totale aantal medewerkers van de afdeling met hun gesprekscyclus gestart is.

Code	Eenheid	Afdeling	Totaal ES	Gesprekscyclus gestart (percentage)	Gesprekscyclus niet gestart (percentage)	Totaal aantal medewerkers
		(vrijblijv) branchear	2017	0	100	1
		107	2017	0	100	3
		ingebelding	2017	0	100	1
		dienst B	2017	0	100	1
		dienst C	2017	0	100	1
		Gesmaats	2017	0	100	1
		machtschappan	2017	0	100	1
		opvangcentrum	2017	0	100	1
		Politiepersoneel	2017	0	100	1
		vecht dienstverhouding	2017	0	100	1
		vecht dienstverhouding	2017	0	100	3
		sta Bureau	2017	0	100	2
		Stichting Gezondheidszorg	2017	0	100	1
		Vrijwilligers	2017	0	100	3
		(vrijblijv) branchear	Nuut	0	100	1
		107	Nuut	0	100	3
		ingebelding	Nuut	0	100	1
		dienst B	Nuut	0	100	1
		dienst C	Nuut	0	100	1
		Gesmaats	Nuut	0	100	1
		machtschappan	Nuut	0	100	1
		opvangcentrum	Nuut	0	100	1
		Politiepersoneel	Nuut	0	100	1
		vecht dienstverhouding	Nuut	0	100	1
		vecht dienstverhouding	Nuut	0	100	3
		sta Bureau	Nuut	0	100	2
		Stichting Gezondheidszorg	Nuut	0	100	1

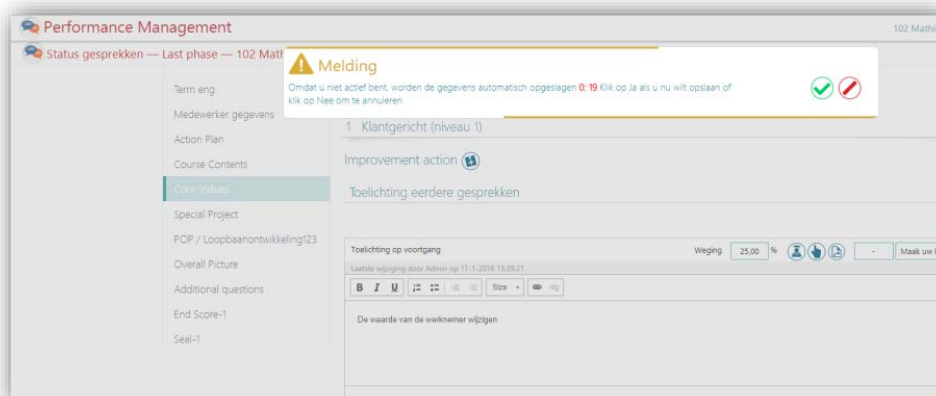
### 2. Functionaliteit voor automatisch opslaan

U kunt nu de nieuwe functionaliteit *Automatisch opslaan* gebruiken om de invoer in de tabbladen voor beoordelingsgesprekken op te slaan. U kunt ook de tijdsduur instellen voor het automatisch opslaan. Deze duur is tot maximaal 15 minuten beperkt. Als een gebruiker niet handmatig op opslaan klikt, verschijnt er een pop-up (telt 30 seconden af). Er wordt gevraagd of de gebruiker de gegevens automatisch wil opslaan. Als de gebruiker niet op de pop-up reageert worden ingevoerde gegevens automatisch opgeslagen. Als de gebruiker op annuleren klikt, worden de gegevens niet opgeslagen.





U dient de functionaliteit voor *Automatisch opslaan* op de instellingenpagina in te schakelen.



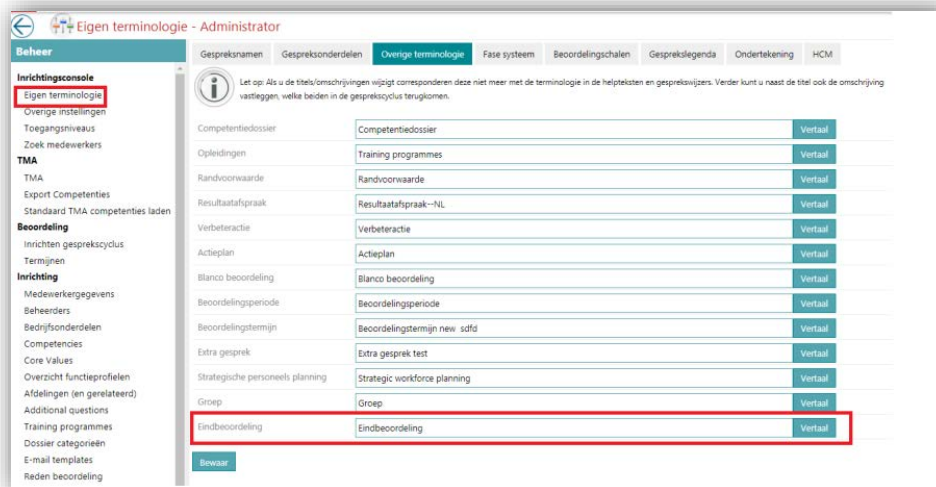
Als een gebruiker 15 minuten lang geen gegevens invoert, verschijnt er een pop-up-melding waarin gevraagd wordt of de ingevoerde gegevens moeten worden opgeslagen.

## Gewijzigd en verbeterd

### 3. Eigen terminologie geven voor koptekst Eindbeoordeling

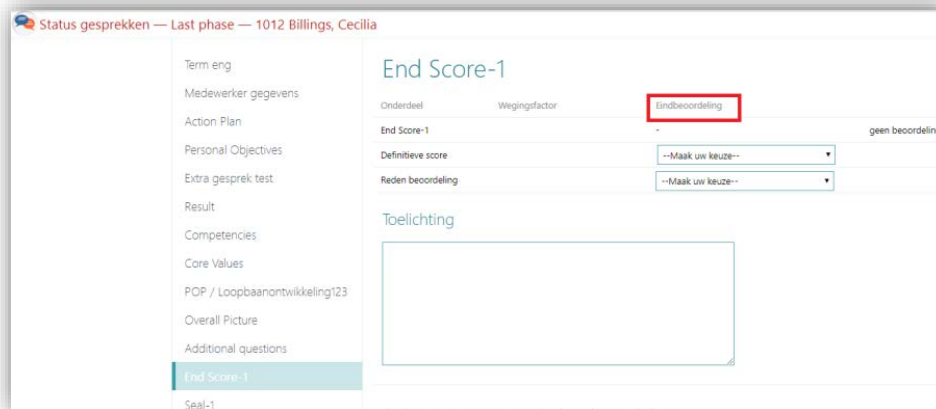
#### Waarom

Er is nu een nieuwe optie beschikbaar bij het instellen van organisatiespecifieke terminologie.



Het is mogelijk een specifieke term in te voeren voor de koptekst voor de eindbeoordeling. Deze verschijnt in het tabblad Eindbeoordeling van een gesprekscyclus.

## Hoe



De term die u voor *Eindbeoordeling* hebt ingevoerd onder uw organisatiespecifieke terminologie wordt in het tabblad voor de gesprekscyclus getoond.

## Opgeloste meldingen

### 4. Onverwachte fout in scherm voor geavanceerd zoeken (change #586524)

#### Melding

Telkens als een gebruiker een medewerker probeerde te zoeken via het scherm voor geavanceerd zoeken, trad er een onverwachte fout op.

#### Oplossing

De gebruiker kan nu zonder verstoringen met het scherm voor geavanceerd zoeken naar een medewerker zoeken.

### 5. Probleem met het selecteren van rapportfilters (change #558559)

#### Melding

Telkens als een gebruiker medewerkers probeerde te filteren in het rapport *Gespreks-status* en *Scores* en daarbij op afdeling filterde, verschenen de foute resultaten.

#### Oplossing

Filteren op afdeling levert nu de juiste gegevens op.

# Release Notes Performance Management

Release 2018-01

Versie 2.0

# Inhoudsopgave

<b>Nieuw</b>	<b>3</b>
1. Meerdere besprekingen	3
<b>Gewijzigd en verbeterd</b>	<b>8</b>
2. Meer schaalopties	8
3. Verbeteringen van de TMA-functionaliiteit	8
<b>Opgeloste meldingen</b>	<b>9</b>
4. Diakritische tekens in naam van bijlage in het functieprofiel (change # 160555)	9

Dit document bevat een beschrijving van nieuwe functionaliteiten en verbeteringen in deze release. De wijzigingen komen deels voort uit meldingen van onze klanten. Waar het relevant is, verwijzen wij met een nummer naar ons interne systeem waarin wij meldingen van klanten (change .....) registreren.

## Nieuw

### 1. Meerdere besprekingen

#### Waarom

In Performance Management is er per bedrijf slechts één gesprekscyclus mogelijk voor alle medewerkers. Veel klanten wilden deze beperking niet. Met de nieuwe functie *Meerdere besprekingen* is het mogelijk zelf gesprekscycli en -fases te kiezen, op afdelings-, functie- of medewerkersniveau.

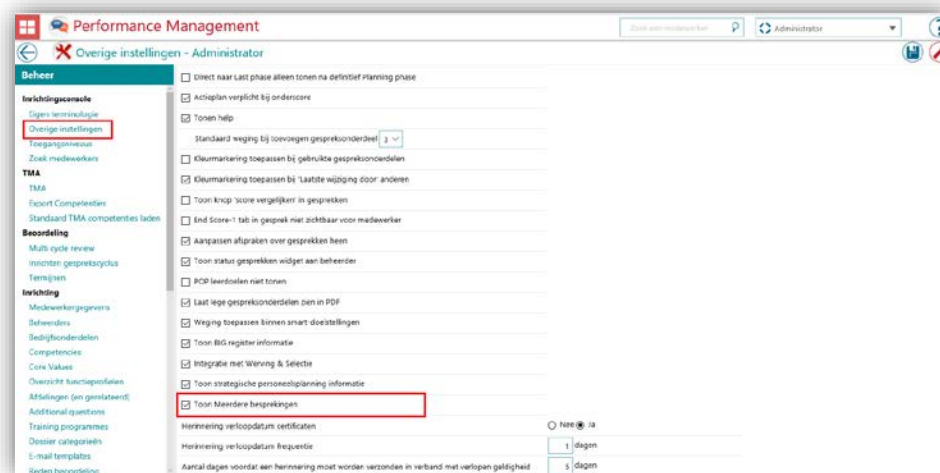
#### Hoe

Na het installeren van deze release kunt u de functionaliteit voor Meerdere besprekingen op afdelings-, functie- of medewerkersniveau configureren om meer flexibiliteit mogelijk te maken voor uw gesprekscyclus. Ga daarvoor als volgt te werk:

- Schakel de functie *Meerdere besprekingen* in
- Stel eigen terminologie in
- Richt de nieuwe cycli in op basis van afdelingen, functies of medewerkers.
- Stel de fases van de nieuwe cycli in
- Start de beoordeling van de medewerker

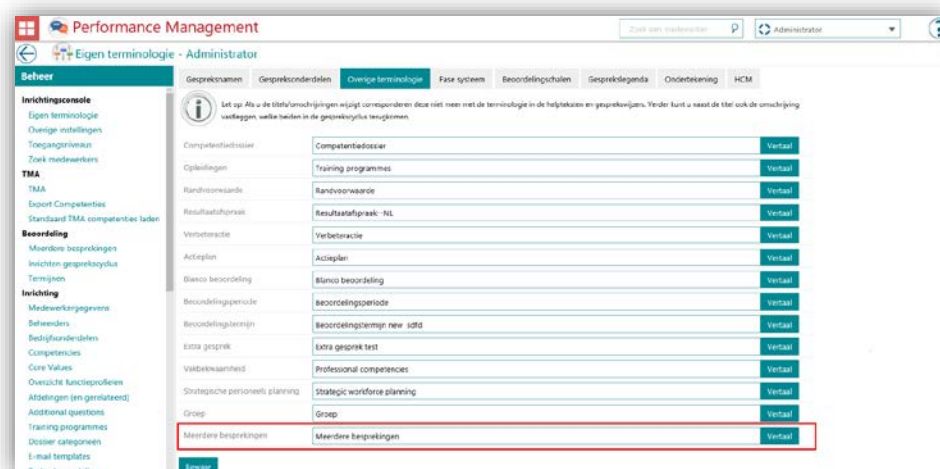
#### De functie Meerdere besprekingen inschakelen

Schakel eerst de functie in op de pagina **Beheer**: *Beheer* | *Overige instellingen* | *Systeeminstellingen* | *Toon Meerdere besprekingen*



## De terminologie instellen

Op de pagina **Beheer** kiest u welke terminologie u wilt gebruiken voor de functie **Meerdere besprekingen** in uw bedrijf: *Beheer* | *Eigen terminologie* | *Overige terminologie* | *Meerdere besprekingen*



## De nieuwe cycli inrichten

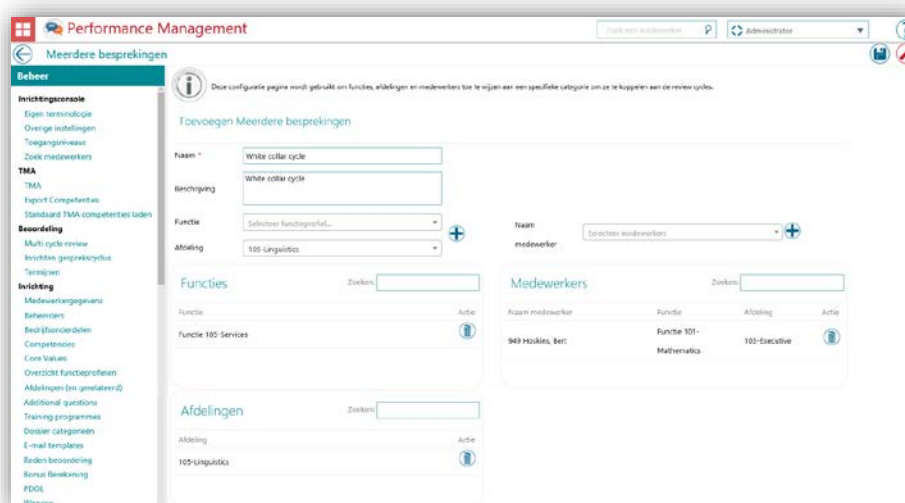
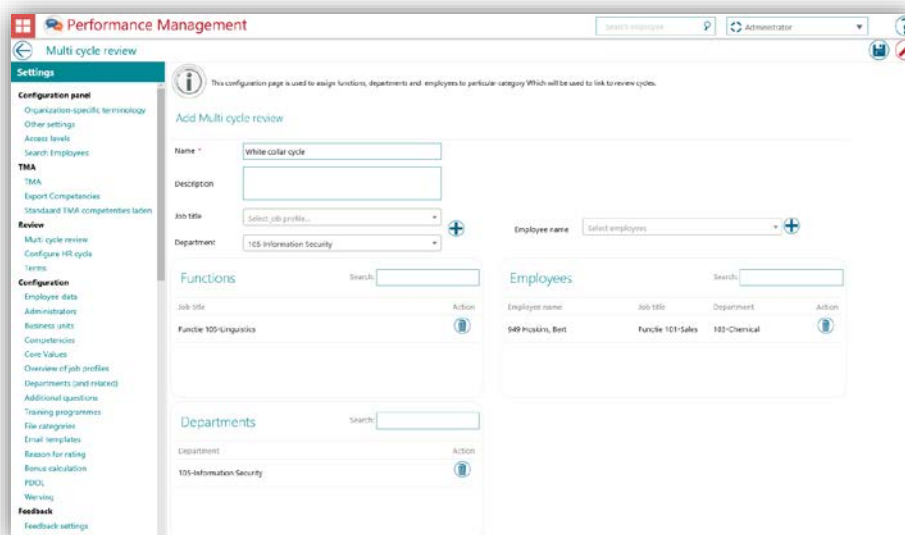
Open de configuratiepagina voor **Meerdere besprekingen** om de cycli in te richten: *Beheer* | *Beoordeling* | *Meerdere besprekingen*

Hier kunt u nieuwe cycli aanmaken of de bestaande cycli bewerken.

**NB:** u kunt een cyclus alleen verwijderen als er nog geen beoordeling op die cyclus gestart is.



Als u een nieuwe cyclus aanmaakt, moet u de afdelingen, functies of medewerkers kiezen die erop beoordeeld gaan worden.





Er kan op dit punt een conflict ontstaan als een medewerker met een bepaalde functie tot een afdeling behoort die deel uitmaakt van een andere cyclus. Bijvoorbeeld:

- Functie: Manager -> Cyclus 1
- Afdeling: Verkoop -> Cyclus 2
- Voor John Smith (Verkoopmanager) is er dan een conflict

In dat geval past het systeem een volgorde op basis van prioriteiten toe voor het kiezen van de cyclus. De volgorde wordt dan:

1. Voor de medewerker ingestelde cyclus
2. Voor de functie ingestelde cyclus
3. Voor de afdeling ingestelde cyclus

De vertalingen in meer talen kunnen tijdens het bewerken van de cyclus worden toegevoegd.

## De fasen van de cyclus instellen

Na het definiëren van de cyclus moet u de fasen kiezen: zie *Beheer* | *Beoordeling* | *Inrichten gesprekscyclus*

## De beoordeling van de medewerker starten

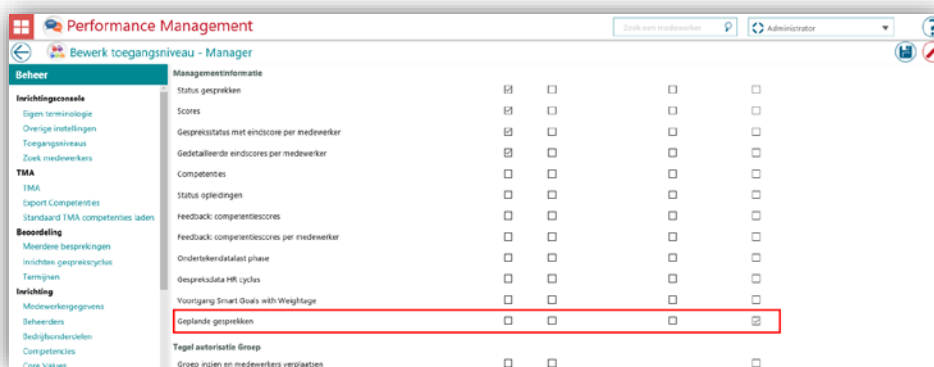
Als de medewerker een nieuwe beoordeling start, past het systeem de bijbehorende cyclus op de medewerker toe, overeenkomstig de inrichting.



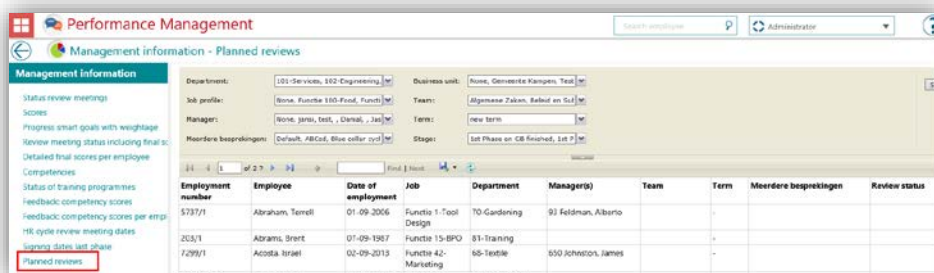
## De voortgang van beoordelingen controleren

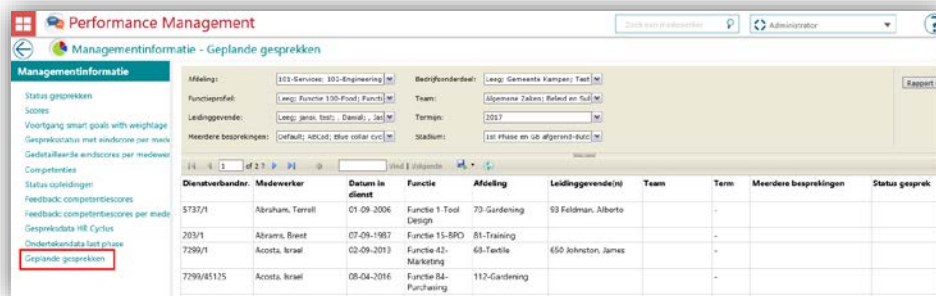
U kunt de voortgang van de beoordelingen met een nieuw rapport controleren:

1. Stel eerst het toegangsniveau in: *Beheer | Toegangs niveaus | Managementinformatie | Geplande gesprekken*



2. Start het rapport: *Managementinformatie | Geplande gesprekken*





Veel andere rapporten zijn bijgewerkt zodat ze volledig compatibel zijn met de functie Meerdere besprekingen:

- Status gesprekken
- Scores
- Gespreksstatus met eindscore per medewerker
- Gedetailleerde eindscores per medewerker
- Gespreksdata HR-cyclus

De report models zijn ook bijgewerkt.

## Gewijzigd en verbeterd

### 2. Meer schaalopties

#### Melding

Het is niet mogelijk medewerkers met een schaal van 6 punten te beoordelen.

#### Oplossing

We hebben nu alle ontbrekende schalen toegevoegd, zodat het mogelijk is medewerkers op schalen van 2 tot en met 10 punten te beoordelen.

### 3. Verbeteringen van de TMA-functionaliteit

#### Melding

De TMA-competenties kunnen slechts eenmaal geïmporteerd worden vanaf de Importpagina. Hiermee wordt het risico voorkomen dat gegevens corrupt raken omdat de codes van competenties niet meer kloppen als de TMA-competenties bovenop eerder geïmporteerde competenties geïmporteerd worden. Neem contact op met onze klantendienst om de TMA-competenties opnieuw voor uw bedrijf te importeren.

We hebben ook wat problemen met het downloaden van de paspoorten van medewerkers verholpen. Dit werkt nu naar behoren.

### Oplossing

Neem contact op met ons Service Center om de TMA-competenties opnieuw voor uw organisatie te importeren.

We hebben ook wat problemen met het downloaden van de paspoorten van medewerkers verholpen. Dit werkt nu naar behoren.

## Opgeloste meldingen

### 4. Diakritische tekens in naam van bijlage in het functieprofiel (change # 160555)

#### Melding

Het is niet mogelijk diakritische tekens te gebruiken in de naam van een bijlage bij het functieprofiel.

#### Oplossing

U kunt nu diakritische tekens gebruiken in de naam van de bijlage.